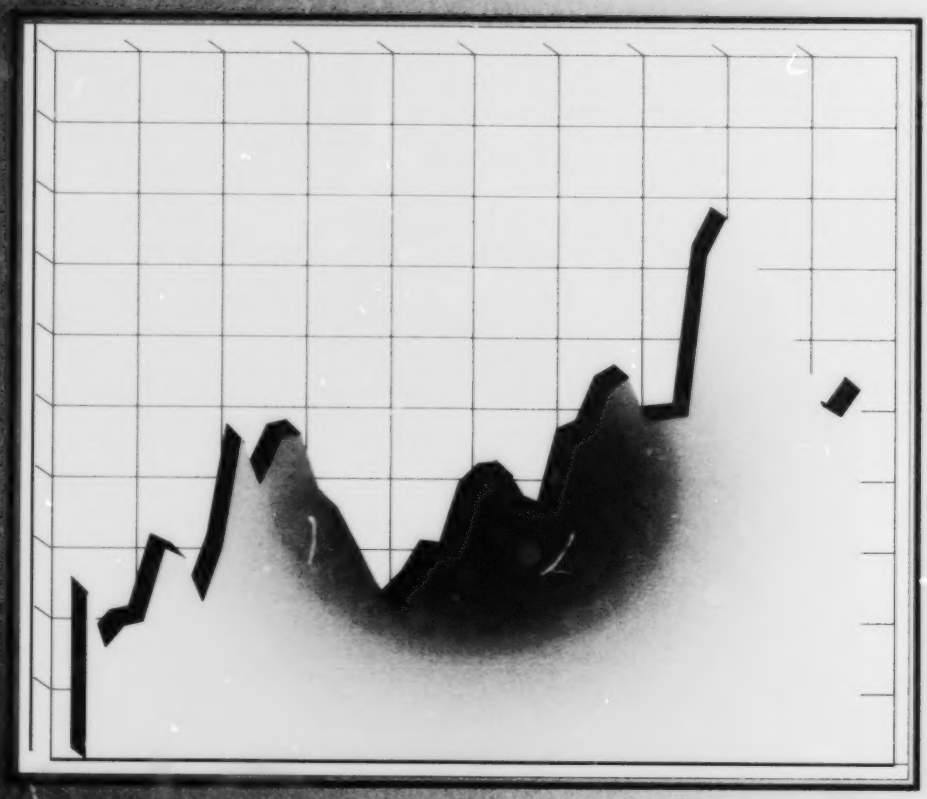
Le chômage au Canada

Une vue rétrospective et prospective



Sous la direction de Surendra Gera

1991

Le chômage au Canada

Données de catalogage avant publication (Canada)

Vedette principale au titre :

Le chômage au Canada : une vue rétrospective et prospective : recueil

Publ. aussi en anglais sous le titre : Canadian Unemployment.
Comprend des références bibliographiques.
ISBN 0-660-93406-X
N° de cat. MAS EC22-177/1991F

1. Chômage – Canada.
2. Plein emploi – Canada.
I. Gera, Surendra.
II. Conseil économique du Canada.

HD5728 C351ᵉ 1991 331.137971 C91-098684-3

92-07605/

Le chômage au Canada

Une vue rétrospective et prospective

Recueil publié sous la direction de Surendra Gera

Un recueil de documents préparé par le Conseil économique du Canada. Bien que ce recueil soit publié sous les auspices du Conseil, les opinions qui y sont exprimées n'ont pas reçu l'adhésion des membres du Conseil économique du Canada.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1991

En vente au Canada par l'entremise des

Librairies associées
et autres libraires

ou par la poste auprès du

Groupe Communication Canada – Édition
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue EC22-177/1991F
ISBN 0-660-93406-X

Table des matières

Remerciements ix

Avant-propos xi

1 Le chômage au Canada – Problématique, conclusions et répercussions, par Surendra Gera et Kathryn McMullen 1
La situation au Canada en matière de chômage 1
Explication des tendances en matière de chômage au Canada 9
L'étude de la problématique du chômage 11
Bloc I – Historique 11
Bloc II – La nature du chômage 12
Bloc III – La persistance du chômage 14
Qu'avons-nous appris ? 17
Défis en matière de politiques 18
Le rôle des politiques monétaire et budgétaire 18
Vers un marché du travail souple 19
Orientation des recherches futures 20

Bloc I – Historique 21

2 L'objectif du plein emploi au Canada dans l'après-guerre, par Robert Malcolm Campbell 23
Historique 23
L'engagement à l'égard du plein emploi pris en 1945 23
La politique de l'emploi, de 1945 à 1975 25
La modification de l'objectif en matière d'emploi après 1975 27
L'évolution des concepts 29
La désagrégation du chômage et la redécouverte du chômage volontaire 29
L'objectif en matière d'emploi et les arbitrages nécessaires 30
Le taux de chômage « naturel » 31
Données comparatives 32
Observations et conséquences 36
Objectifs et expérience sur le plan des politiques et l'objectif en matière de plein emploi 36
L'impact de l'inflation sur le concept de chômage 36
La sécurité sociale et le concept de chômage 36
L'objectif en matière d'emploi et les arbitrages à opérer 37

Bloc II – La nature du chômage 39

3 Le taux de chômage naturel au Canada et dans les provinces, par Andrew Burns 41

Estimation du taux de chômage naturel 41
Chômage naturel et cyclique, 1963-1987 42
Taux naturels provinciaux 43
Causes structurelles 44
Facteurs liés aux politiques 48
Termes de l'échange 50
Interprétation 50
Résumé et conclusion 52
Provinces de l'Atlantique 52
Provinces centrales 53
Prairies 53
Colombie-Britannique 54

4 Chômage et postes vacants : faire correspondre les travailleurs et les emplois, par Surendra Gera, Syed Sajjadur Rahman et Jean-Louis Arcand 55
Postes vacants : disponibilité et limites des données 55
Le rapport entre le chômage et l'INOE au Canada 56
Point de vue sur le rapport entre le chômage et l'INOE par région 58
Pourquoi les déséquilibres structurels se sont-ils accentués ? 58
Entrées en chômage 60
Sorties du chômage 60
Le chômage de longue durée 62
Déséquilibres du marché du travail selon les régions et les secteurs d'activité 64
Conclusion 65

5 Étude rétrospective du chômage au Canada, par Miles Corak 67
L'analyse empirique de la dynamique du chômage 68
La répartition du chômage 71
Conséquences pour les politiques 75
Conclusion 79

6 Disparité du chômage entre les régions et structure économique, par Andrew Burns 81
Chômage global et taux de chômage sectoriels 81
Probabilités de chômage individuelles 83
Écart des taux de chômage d'origine non structurelle 83
Chômage structurel et adaptation 86
Chômage non structurel 87
Conclusion 88

Bloc III – La persistance du chômage 89

7 Le nouveau caractère du chômage : aspects démographiques de l'adaptation du secteur du travail au Canada, par Miles Corak 91
La dynamique du taux de chômage canadien 92
L'âge et la structure du processus d'adaptation 96
Conclusion 99

8 Le chômage de longue durée au Canada : ses causes et son incidence sur les politiques, par Syed Sajjadur Rahman et Surendra Gera **101**
Le phénomène du chômage de longue durée au Canada 101
Le chômage de longue durée et le taux de chômage 101
La fréquence du chômage de longue durée au Canada – Données désagrégées 102
Le chômage de longue durée constitue-t-il un problème au Canada ? 105
Le CLD revêt-il un caractère particulier au Canada ? 105
Les causes du chômage de longue durée au Canada 106
Le chômage de longue durée et la dynamique du chômage 106
Les causes de la baisse des taux de sortie 110
Les répercussions macroéconomiques du chômage de longue durée 113
Inflation salariale et chômage de longue durée 114
Hystérèse et chômage de longue durée 114
La réduction du chômage de longue durée : politiques et perspectives 114
Le programme Développement de l'emploi 115
La réintégration des travailleurs âgés 117
Conclusion 118

9 Mobilité sectorielle de la main-d'œuvre, chômage et adaptation au marché du travail au Canada : la situation dans les années 80, par Surendra Gera et Syed Sajjadur Rahman **119**
L'hypothèse des déplacements sectoriels : incidence sur la mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et le chômage 119
Mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et chômage : la situation au Canada 120
Données de l'EA sur les cessations d'emploi et la période ultérieure 121
Variations du salaire entre le premier et le deuxième emploi 123
Durée du chômage et mobilité sectorielle de la main-d'œuvre 124
Personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi 126
Obstacles à la mobilité intersectorielle 126
Restructuration industrielle et évolution de la nature des emplois 127
Incertitude du marché de l'emploi 129
Effets d'entraînement 129
Obstacles à la mobilité intersectorielle des travailleurs âgés 129
Conclusion 130

10 Les écarts de salaires entre les industries au Canada : données et conséquences, par Surendra Gera et Gilles Grenier **131**
La structure des salaires des industries : données canadiennes 132
L'ampleur des écarts de salaires entre les industries 132
Explications des écarts de salaires entre les industries 133
Les explications fondées sur la « concurrence du marché du travail » 134
Les explications fondées sur les institutions 137
Les salaires d'efficience 138
Les écarts de salaires entre les industries et le chômage 139
Résumé et conclusion 140

Appendices

A	Taux de chômage non cyclique et réel, par province	145
B	Part de chaque catégorie de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active et pour les chômeurs	151
C	Disparité du chômage entre les régions et structure économique	153
D	L'enquête sur l'activité de 1986	155

Notes 157

Liste des tableaux, des graphiques et des figures 169

Bibliographie 173

Étude et documents de travail du Conseil économique du Canada sur le chômage 181

Remerciements

Plusieurs personnes ont contribué, par leur aide et leurs idées précieuses, à la préparation du présent ouvrage. Je tiens à rendre hommage, en particulier, à Kathryn McMullen, co-auteur du chapitre 1, qui a en outre collaboré à la rédaction des chapitres 2, 3, 4, 9 et 10 et à Christina Caron, qui a participé à la rédaction des chapitres 2, 5, 6, 7 et 8. Je remercie aussi de façon spéciale Sajjad Rahman, pour sa contribution à titre de co-auteur de plusieurs des documents et qui, par ses nombreux conseils utiles, m'a secondé dans la préparation de l'ouvrage. Pour le chapitre 1, les professeurs Steve Kaliski, Gilles Grenier et Andrew Sharpe, Miles Corak et Andrew Burns ont formulé des observations fort pertinentes.

Les recherches dont rend compte le présent ouvrage ont été réalisées par l'équipe des Problèmes de chômage, sous la direction éclairée de Harvey Lazar et Ross Preston, qui, tout au long de la recherche et de la rédaction, ont formulé de nombreuses observations et suggestions constructives. Je tiens également à remercier les auteurs des documents rassemblés dans ce recueil : Andrew Burns, Miles Corak et Sajjad Rahman (Conseil économique du Canada), ainsi que les professeurs Robert Campbell (Université Trent) et Gilles Grenier (Université d'Ottawa).

J'adresse également mes remerciements à Francesca Worrall et aux autres membres de la Division des publications du Conseil qui ont assuré la révision, la traduction, le traitement de texte et la mise en page du document. Luc Filion nous a prêté son excellent concours pour tout ce qui touchait à l'informatique, tandis que Mary Rowe s'est occupée avec efficacité des travaux de secrétariat du projet de recherche sur les problèmes de chômage.

Avant-propos

Depuis 1960, le chômage affiche une tendance à la hausse constante au Canada, son niveau moyen s'accroissant d'une décennie à l'autre. Et un certain nombre de signes inquiétants laissent d'ores et déjà présager qu'il demeurera encore un grave problème. En juin 1991, 10,5 % de la population active – environ 1,5 million de Canadiens – ne pouvaient trouver un emploi. La hausse du chômage entraîne d'énormes coûts. Elle fait peser un fardeau économique et social sur les épaules des individus et de leur famille et impose des contraintes financières aux pouvoirs publics, qui font face à un accroissement des dépenses au titre du soutien du revenu et du bien-être social.

À cause de la récession de 1981-1982, le taux de chômage a grimpé à environ 12 % au début des années 80, et il n'est revenu à son niveau d'avant la récession qu'en 1989. Cette persistance du chômage ne manque pas de surprendre, étant donné la forte croissance de l'emploi enregistrée au cours de la période 1983-1989. Pourquoi a-t-il fallu tant de temps pour que le chômage revienne au niveau antérieur à la récession ? Le phénomène du chômage élevé et persistant se répétera-t-il dans les années 90 au terme du ralentissement économique actuel (juin 1991) ? Les Canadiens peuvent-ils tirer de l'expérience de la dernière décennie des leçons pour relever les défis qui se poseront sur le marché du travail pendant les années 90 ?

Les travaux de recherche publiés dans le présent ouvrage découlent de l'observation de deux tendances inquiétantes : l'accroissement et la persistance du chômage. Le chômage au Canada revêt d'autres aspects troublants, dont l'accroissement des écarts entre les régions, les groupes démographiques et les secteurs, et la hausse du chômage de longue durée. Les chercheurs qui ont collaboré au présent ouvrage font appel à différentes méthodes d'analyse pour expliquer les traits distinctifs du chômage au Canada. Leurs travaux jettent de la lumière sur les causes profondes du chômage et font ressortir qu'il ne sera pas facile de résoudre le problème au moyen des approches utilisées par le passé. Ils font aussi état de certaines solutions possibles.

Les études, réalisées par l'équipe de recherche sur les problèmes de chômage du Conseil économique du Canada, ont servi à la préparation de plusieurs publications récentes du Conseil, notamment le Vingt-cinquième Exposé annuel intitulé *Recibler les priorités* [1988], le Vingt-septième Exposé annuel intitulé *Une décennie de transitions* [1990], *L'emploi au futur* [1990] et *Tertiarisation et polarisation de l'emploi* [1991]. Vu l'importance du sujet et l'apport considérable de ces travaux à la connaissance de la problématique du chômage au Canada ces dernières années, il nous a paru utile de les réunir sous une même couverture.

Les études se répartissent en trois blocs qui portent, respectivement, sur l'engagement de plus en plus tiède à l'égard du plein emploi après la Seconde Guerre mondiale, les composantes cyclique et structurelle du chômage et la persistance du chômage dans les années 80. Le premier chapitre donne un aperçu de l'ouvrage. Il décrit la nature du problème du chômage au Canada et expose certaines des répercussions des travaux de recherche au plan des politiques.

La principale conclusion à tirer de ces travaux, c'est que les causes du chômage ne sauraient se répartir en catégories simples. Un chômage cyclique, attribuable à la faiblesse de la demande, peut, comme ce fut le cas dans les années 80, se transformer en un chômage beaucoup plus difficile à combattre, qui peut modifier en permanence les possibilités des personnes touchées de trouver un emploi. Sur le plan des politiques, cette conclusion pose deux défis : 1) les pouvoirs publics peuvent-ils appliquer plus efficacement des politiques de gestion de la demande globale et éviter les perturbations graves du marché du travail et 2) les pouvoirs publics peuvent-ils améliorer plus efficacement la capacité du marché du travail canadien d'absorber les chocs négatifs ? Ces préoccupations revêtent d'autant plus d'importance que le Canada est de nouveau aux prises avec une récession depuis le milieu de 1990.

Ces études montrent clairement que le chômage n'est pas simplement une question de marché du travail. En effet, un grand nombre de facteurs économiques influent sur le chômage, et les effets de celui-ci ne sont pas toujours directs ou manifestes. Par conséquent, nous espérons qu'elles apporteront de précieux renseignements aux économistes du marché du travail et aux décideurs d'autres domaines de l'économie.

L'équipe de recherche chargée du projet relevait de Surendra Gera, sous la direction de Harvey Lazar et de Ross Preston.

Judith Maxwell
Présidente

Le chômage au Canada

AVIS AU LECTEUR

Signalons que nous avons utilisé dans les tableaux les symboles suivants, employés par Statistique Canada :

.. chiffre non disponible
-- infime
– néant ou zéro.

Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

1 Le chômage au Canada – Problématique, conclusions et répercussions

Surendra Gera et Kathryn McMullen

Pour un nombre important et croissant de Canadiens, le chômage constitue un grave problème. D'une décennie à l'autre depuis les années 40, le taux de chômage moyen a augmenté inexorablement pour atteindre 9,5 % dans les années 80. Et les perspectives pour les années 90 sont assez sombres. Une profonde récession sévissait au Canada au début des années 90. En mai 1991, au moment de la rédaction du présent rapport, le taux de chômage avait atteint 10,3 %; 1,4 million de Canadiens se trouvaient alors sans travail.

Les coûts économiques et sociaux du chômage sont extrêmement élevés. Le chômage représente un gaspillage de ressources économiques et occasionne des difficultés considérables aux personnes touchées et à leur famille. Le chômage a des répercussions sur la répartition du revenu et sur les frais que doit supporter l'État à cause de l'augmentation des prestations de soutien du revenu et d'aide sociale.

Le chômage résulte de divers facteurs qui n'ont pas toujours été bien compris. Il est toutefois évident qu'il faut accorder beaucoup plus d'attention à ses causes et aux mesures qui permettraient de le réduire.

Notre analyse, réalisée à la fin des années 80, a été motivée par trois questions. Premièrement, pourquoi le taux de chômage national oscillait-il autour de 8 % en 1989 après sept années de forte croissance économique, étant donné que, selon les nombreuses données dont nous disposons, de grands secteurs de l'économie tournaient à plein régime pendant cette période ? Deuxièmement, question encore plus importante, le problème du niveau élevé et de la persistance du chômage se posera-t-il encore dans les années 90 par suite du ralentissement économique actuel ? Troisièmement, pouvons-nous tirer de l'expérience antérieure des enseignements qui pourraient nous aider à réduire au minimum les coûts – humains et économiques – des pertes d'emplois dans les années 90 ?

Nous constatons que les causes du chômage ne se classent pas facilement en catégories simples. Le chômage, qui est d'abord de nature cyclique et résulte de la faiblesse de la demande, peut revêtir des formes beaucoup plus complexes qui modifient en permanence, comme il l'a fait dans les années 80, les chances des individus de trouver un nouvel emploi. Le fait que le Canada ait connu au début des années 90 une récession qui a fortement limité la demande et fait augmenter sensiblement le chômage cyclique constitue donc un sujet de préoccupation important.

Les chapitres du présent ouvrage traitent de diverses facettes du chômage au Canada. Nous croyons qu'ils susciteront de nouveau un débat sur cette question très importante. Dans ce chapitre, nous présentons ainsi les études. Nous décrivons dans la première partie les caractéristiques les plus notables de la situation du Canada en matière de chômage ces dernières décennies. Dans la deuxième partie, nous établissons un cadre d'analyse de divers aspects de cette situation et nous résumons chacune des études. Nous abordons à la troisième partie les principales conclusions.

La situation au Canada en matière de chômage

Quels sont les aspects qui, dans la situation récente du Canada sur le plan du chômage, devraient préoccuper les pouvoirs publics, les entreprises et les syndicats ? Dans cette partie, nous présentons les faits sur la situation du Canada en matière de chômage ces dernières décennies, en mettant particulièrement l'accent sur les années 80. Nous décrivons, à l'aide de documents, la tendance à la hausse du chômage et abordons les caractéristiques des chômeurs. Dans le cadre de la présentation de ces données, nous mettons en lumière le fait que certains groupes de notre société supportent une part disproportionnée du fardeau du chômage; le chômage de longue durée, en particulier, a tendance à toucher certaines personnes plus que d'autres, surtout les travailleurs âgés et les travailleurs qui ont perdu involontairement leur emploi. Il est essentiel de comprendre l'ampleur du problème avant de pouvoir analyser les causes de la croissance du chômage et les solutions susceptibles d'être apportées. Nous essayons d'expliquer pourquoi le chômage a augmenté au Canada et les mesures à prendre pour résoudre le problème.

Le marché du travail canadien se caractérise par :

- une tendance à la hausse du taux de chômage;
- la persistance d'un chômage élevé.

Mais ces caractéristiques, bien qu'elles dénotent une situation assez grave, ne disent pas tout. Il faut également tenir compte d'autres dimensions importantes :

- Une partie croissante des chômeurs fait face à la sombre perspective d'un chômage de longue durée.
- Les écarts entre les régions en matière de chômage se sont creusés.
- Le fardeau du chômage est réparti de façon inégale entre les divers groupes démographiques.

Dans les lignes qui suivent, nous traitons successivement de chacune de ces dimensions.

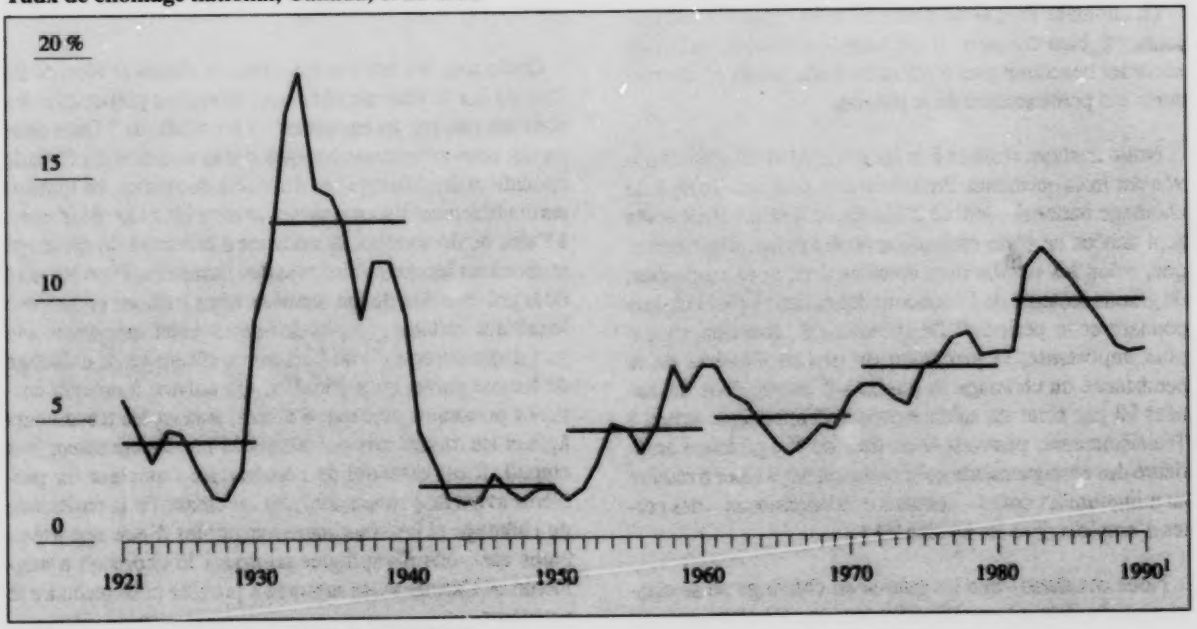
Observation 1 : Il y a une tendance à la hausse du taux de chômage global.

Le taux de chômage du Canada, soumis aux aléas des cycles économiques et à des événements exogènes comme les chocs pétroliers des années 70, a connu d'importantes fluctuations de 1921 à 1990 (graphique 1-1). La tendance la plus notable pendant cette période est la progression constante du taux de chômage depuis la Seconde Guerre mondiale. Dans les années 40, le taux de chômage national a été en moyenne de 2 %. Il est monté à 4 % dans les années 50 et à 5 % pendant les années 60. Au cours des années 70, il a atteint 6,7 % avant de s'établir, dans les années 80, à 9,5 % en moyenne. Cette croissance est d'autant plus remarquable que certaines des périodes d'expansion les plus longues de l'histoire du Canada ont eu lieu dans l'après-guerre.

Il convient de noter que le problème de la hausse du taux de chômage à long terme ne se pose pas uniquement au Canada. Les taux de chômage moyens de plusieurs pays européens, notamment la République fédérale d'Allemagne, la France, le Royaume-Uni et l'Italie, se sont aussi accrus de façon constante, passant de 3 % au début des années 70 à environ 10 % en 1989. Aux États-Unis, le taux a atteint près de 10 % pendant la récession de 1982, mais est redescendu depuis lors aux alentours de 5 %. Ce n'est qu'au Japon et dans quelques petits pays européens (Norvège, Suède, Autriche et Suisse) que le taux de chômage est resté continuellement sous la barre des 5 %.

Graphique 1-1

Taux de chômage national, Canada, 1921-1990



1 Moyenne des données désaisonnalisées de janvier à juin.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Pourquoi le taux de chômage a-t-il enregistré une tendance à la hausse au Canada depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale ? Pour répondre à cette question, nous commençons par examiner les variations de la croissance et de la composition de la population active, en mettant particulièrement l'accent sur les changements qui ont eu lieu dans les dernières décennies.

Le taux de croissance de la population active au Canada a varié considérablement au fil du temps. Dans les années 60, la croissance de la population active s'est établie en moyenne à 2,8 % par an. Pendant les années 70, avec l'arrivée de la génération du baby-boom et d'un grand nombre de femmes sur le marché du travail, elle a atteint le pourcentage record de 3,2 %. Dans les années 80, toutefois, ce taux est redescendu à 1,8 %. Cette croissance de la taille de la population active canadienne se traduit dans la progression du ratio population active-population, qui est passé de 57,6 % en 1966-1969 à 66,9 % en 1988-1989 (tableau 1-1).

Pendant toute cette période, le Canada a créé beaucoup d'emplois. En 1966-1969, le ratio emploi-population (15 ans ou plus) s'élevait à 55,2 %; en 1988-1989, il avait atteint 61,8 %. Ce n'est que pendant la récession de 1982-1983 que ce ratio a effectivement diminué. Cette augmentation est principalement attribuable à des hausses marquées du taux d'activité des femmes adultes (âgées de 25 à 54 ans), qui est passé de 36,9 % en 1966 à 60,1 % en 1980 et à 74,5 % en 1989. Malgré le nombre élevé d'emplois créés, le taux de chômage a continué d'afficher une tendance à la hausse. Bien que le taux de chômage ait reculé par rapport au sommet de 11,4 % atteint en 1982-1983, il s'établissait à 7,7 % en 1988-1989, malgré la forte croissance économique enregistrée dans les années qui ont suivi la récession de 1981-1982.

Les taux de chômage peuvent augmenter si la composition de la population active varie de telle sorte que la proportion des groupes qui affichent des taux de chômage élevés s'accroît. Habituellement, il s'agit des jeunes et des femmes. Néanmoins, une faible partie de la hausse du chômage des dernières années est imputable à ce facteur. Les variations de la composition par âge et par sexe de la population active n'expliquent qu'un accroissement de 0,6 point de pourcentage du taux de chômage enregistré du milieu à la fin des années 70 et, à la fin des années 80, une hausse de 0,2 point de pourcentage seulement leur était attribuable[1]. Ce phénomène traduit deux faits : une diminution de la proportion des jeunes (de 15 à 24 ans) dans la population active et un fléchissement du taux de chômage des femmes par rapport à la moyenne nationale. La part des jeunes dans la population active est passée de 25,4 % en 1970 à 19,8 % en 1989, tandis que l'écart entre le taux de chômage des hommes et des femmes a diminué de 2 points de pourcentage à la fin des années 70 pour tomber à 0,6 points de pourcentage en 1989.

Observation 2 : Le taux de chômage global a mis du temps à diminuer pendant les périodes de reprise et d'expansion.

Le chômage a non seulement eu tendance à monter au cours des 30 dernières années, mais il a aussi été persistant : les fortes hausses du chômage enregistrées pendant les périodes de ralentissement économique n'ont pas été contrebalancées par des baisses aussi marquées pendant les périodes de croissance. Durant les trois grands cycles économiques qu'a connus le Canada, soit de 1929 à 1942, de 1956 à 1966 et de 1981 à 1989, le taux de chômage a mis beaucoup de temps à revenir aux niveaux antérieurs à la récession (graphique 1-2).

Tableau 1-1

Taux de chômage total et à pondération démographique fixe, taux d'activité et ratios emploi-population, Canada, certaines périodes, 1966-1989

En pourcentage

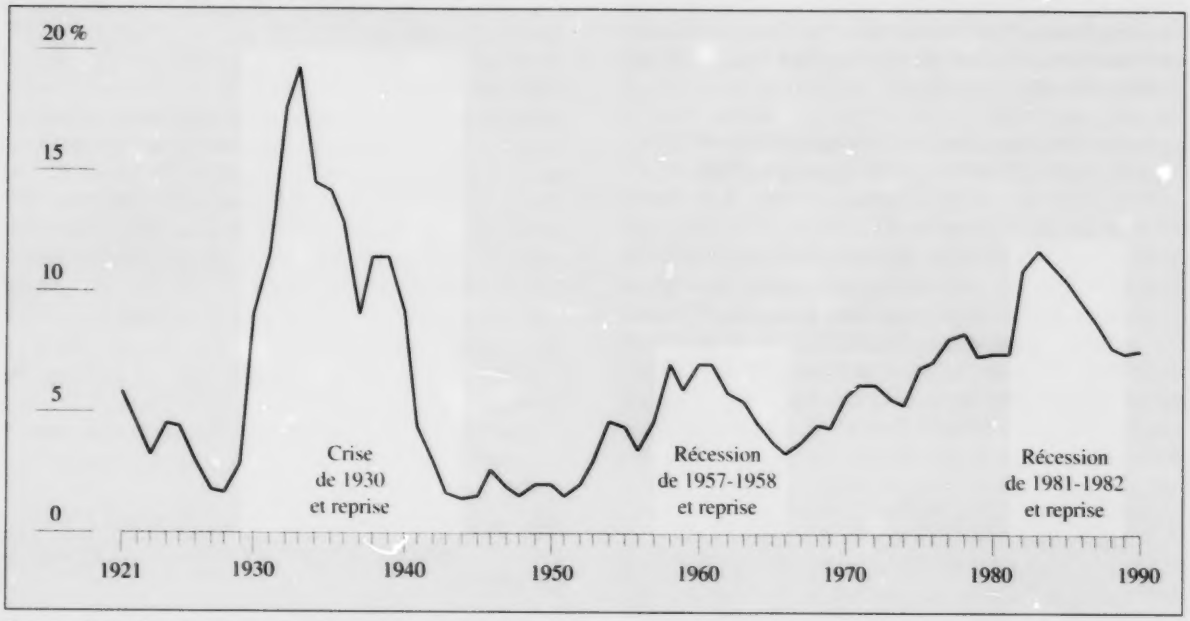
	1966-1969	1970-1974	1975-1979	1980-1981	1982-1983	1984-1987	1988-1989
Taux de chômage total	4,3	5,9	7,6	7,5	11,4	10,0	7,7
Taux de chômage à pondération démographique fixe[1]	4,3	5,8	7,0	7,0	11,1	10,0	7,5
Ratios population active-population	57,6	58,9	62,0	64,4	64,2	65,5	66,9
Ratios emploi-population	55,2	55,5	57,3	59,6	57,0	59,0	61,8

1 On calcule le taux de chômage à pondération démographique fixe de chaque année en établissant un taux de chômage ajusté au moyen des parts de la population active de 1966, qui servent de poids.

Source Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Graphique 1-2

Taux de chômage national pendant la crise de 1930 et les récessions de 1957-1958 et 1981-1982, Canada



SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Pendant la crise des années 30, le chômage a progressé de 16 points de pourcentage et n'est revenu aux niveaux d'avant la crise qu'en 1942, soit une période d'environ 10 ans. Au cours des grandes récessions de 1957-1958 et de 1981-1982, le chômage s'est accru d'environ 4 points de pourcentage. Dans chaque cas, il n'est revenu aux niveaux antérieurs à la récession qu'après sept ans de croissance économique ininterrompue.

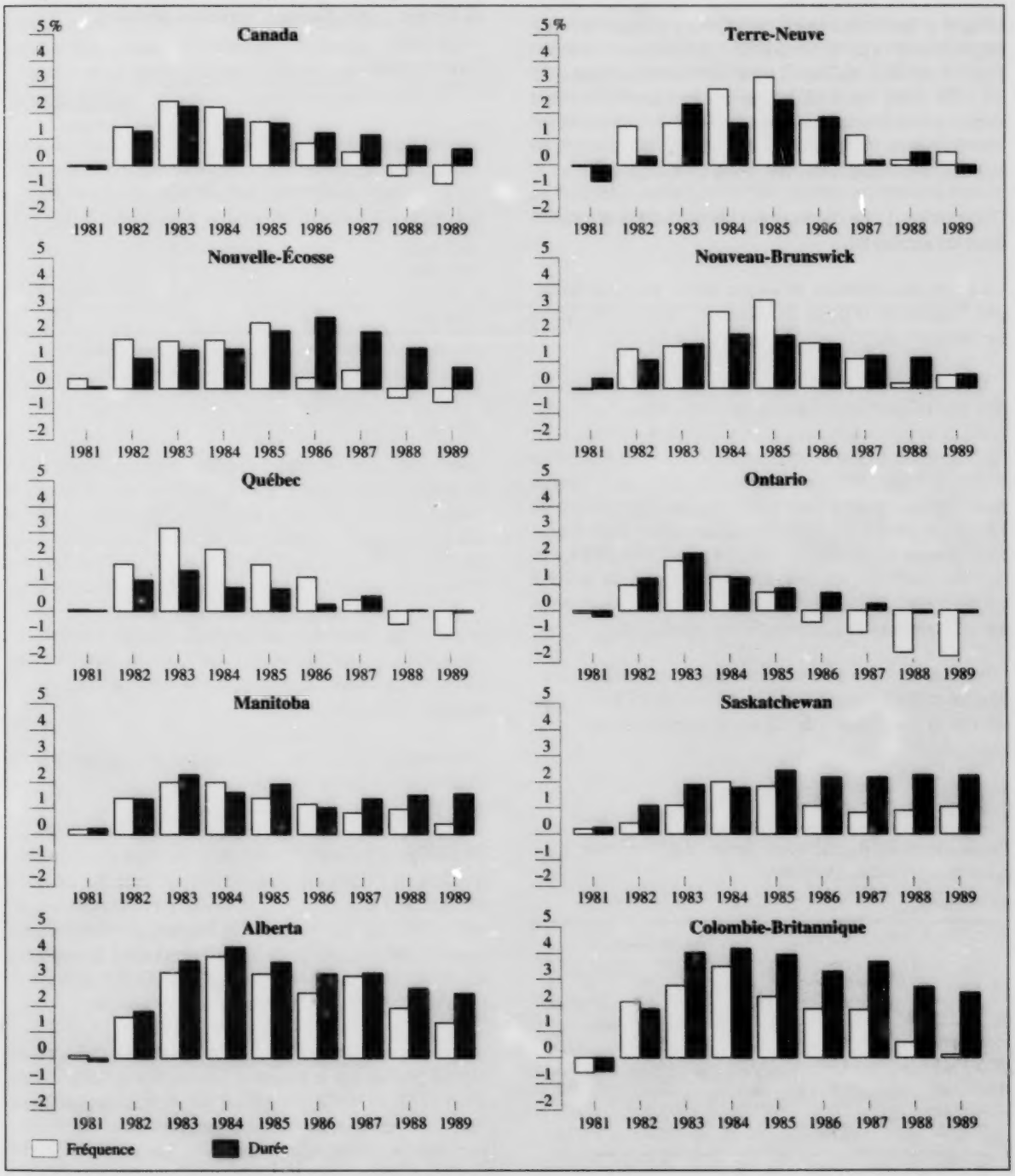
Le choc récessionniste de 1981-1982 a été le coup le plus dur que les Canadiens ont essuyé depuis les années 30. De 1981 à 1982, la production réelle a fléchi de 3,2 % et l'emploi total, de 3,5 %. Il s'agit là d'une perte de 383 000 emplois. Par conséquent, la proportion de la population âgée de 15 ans ou plus sur le marché du travail est tombée de 60 % à 56 %, soit le niveau le plus faible depuis le début des années 70; cette baisse a ensuite été suivie d'une nouvelle diminution d'environ 1 point de pourcentage en 1983. Ce n'est qu'en 1987 que le ratio emploi-population est revenu à son niveau d'avant la récession.

De 1982 à 1983, le taux de chômage a bondi pour atteindre plus de 11 % de la population active et n'est redescendu au niveau antérieur à la récession qu'en 1989. Cette persistance est mystérieuse, étant donné la forte croissance de l'emploi enregistrée après 1983. Pourquoi a-t-il fallu autant de temps pour que le chômage revienne au niveau d'avant la récession ? La réponse tient en partie au fait que les emplois créés au début de la période de reprise et d'expansion n'ont fait que remplacer les emplois disparus pendant la récession. Il a fallu attendre 1986 pour que l'emploi total, par suite de la croissance de l'emploi dans le secteur tertiaire, dépasse le niveau antérieur à la récession.

Le chômage compte deux composantes principales : la fréquence, qui mesure le pourcentage de la population active en chômage, et la durée, qui correspond à la longueur de la période de chômage[2]. Si l'une de ces composantes ou les deux restent élevées, le chômage est considéré comme persistant. Lorsque la variation du chômage enregistré depuis 1980 est désagrégée entre la partie due à l'accroissement de la fréquence et celle attribuable à l'accroissement de la durée, il est évident que la *fréquence* du chômage a diminué, par suite de la reprise économique, pour retrouver à peu près son niveau d'avant la récession (graphique 1-3). Toutefois, la *durée* du chômage est restée en moyenne élevée, et la plus grande partie de la persistance du taux de chômage lui est imputable.

Graphique 1-3

Fréquence et durée du chômage[1], Canada et provinces, 1981-1989



1 Variation du taux de chômage par rapport au niveau de 1980.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Dans les années 80, l'augmentation de la durée moyenne d'une période de chômage a touché tous les groupes d'âge. En 1980-1981, la durée moyenne du chômage de tous les groupes d'âge, mesurée en fonction des périodes de chômage en cours à partir des données de l'Enquête sur la population active, s'établissait à 14,9 semaines (tableau 1-2). En 1988-1989, année où le taux de chômage moyen était en gros semblable, la durée moyenne du chômage atteignait 18,1 semaines. Pendant la période 1984-1987, la durée de chômage s'est établie en moyenne à 21 semaines.

Observation 3 : Le chômage de longue durée a augmenté dans les années 80.

Le cas des chômeurs de longue durée constitue un aspect frappant de la durée du chômage. Ceux-ci font face à une situation difficile, qu'il convient d'examiner.

En 1980-1981, 15,3 % des chômeurs étaient sans emploi de façon ininterrompue depuis six mois ou plus; en 1984-1987, cette proportion avait grimpé à 24,7 % (tableau 1-3). La proportion a ensuite légèrement reculé pour s'établir à 20,2 % en 1988-1989. La fréquence du chômage de longue durée, définie comme une période de chômage continu de 12 mois ou plus, s'est aussi accrue par rapport au chômage total, passant de 3,6 % en 1976-1979 à un sommet de 9,5 % en 1984-1987. Depuis lors, elle a fléchi pour se situer à 6,9 % en 1988-1989. Néanmoins, ce niveau est près de deux fois plus élevé que celui de la fin des années 70.

Pour certains groupes, le chômage de longue durée constitue un problème grave. Les travailleurs de 45 ans ou plus ont connu les périodes de chômage les plus longues pendant la récession de 1981-1982 et, durant la période de reprise et d'expansion qui a suivi, leur taux de chômage de longue durée a continué à augmenter. De 1981 à 1989, la durée moyenne du chômage de ce groupe s'est accrue d'environ 35 %. On peut aussi observer une hausse du chômage de longue durée chez les travailleurs dans la force de l'âge (âgés de 25 à 44 ans), bien que l'accroissement soit moins prononcé que dans le cas des travailleurs âgés. Par ailleurs, au Québec et en Colombie-Britannique, la fréquence du chômage de longue durée est restée bien supérieure à la moyenne nationale en 1989.

Tableau 1-2

Durée moyenne du chômage[1] selon l'âge, Canada, certaines périodes, 1976-1989

En semaines

	Tous groupes d'âge	Groupe d'âge		
		15-24	25-44	45 ou plus
1976-1979	14,7	12,8	15,4	18,5
1980-1981	14,9	12,7	15,9	19,1
1982-1983	19,6	16,9	20,6	23,6
1984-1987	21,0	15,3	22,4	28,7
1988-1989	18,1	11,7	19,2	25,8

1 D'après les périodes de chômage en cours.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Tableau 1-3

Taux de chômage moyen et fréquence du chômage de longue durée, Canada, certaines périodes, 1976-1989

En pourcentage

	Taux de chômage	Fréquence du chômage de longue durée	
		Six mois ou plus	Douze mois ou plus
1976-1979	7,6	14,9	3,6
1980-1981	7,5	15,3	4,0
1982-1983	11,4	23,9	7,4
1984-1987	10,0	24,7	9,5
1988-1989	7,6	20,2	6,9

SOURCE Estimations des auteurs, d'après Statistique Canada, *La population active*, n° 71-001 au catalogue.

Observation 4 : Les disparités régionales en matière de chômage se sont aggravées.

Les disparités sensibles dans les possibilités d'emploi d'une région à l'autre représentent une caractéristique importante de l'économie canadienne. Le taux de chômage de l'Ontario a toujours été inférieur à la moyenne nationale, tandis que les provinces de l'Atlantique ont constamment affiché des taux de chômage supérieurs à la moyenne. En 1989, le taux de chômage de l'Ontario s'élevait à 5,1 % contre 12,4 % pour les provinces de l'Atlantique.

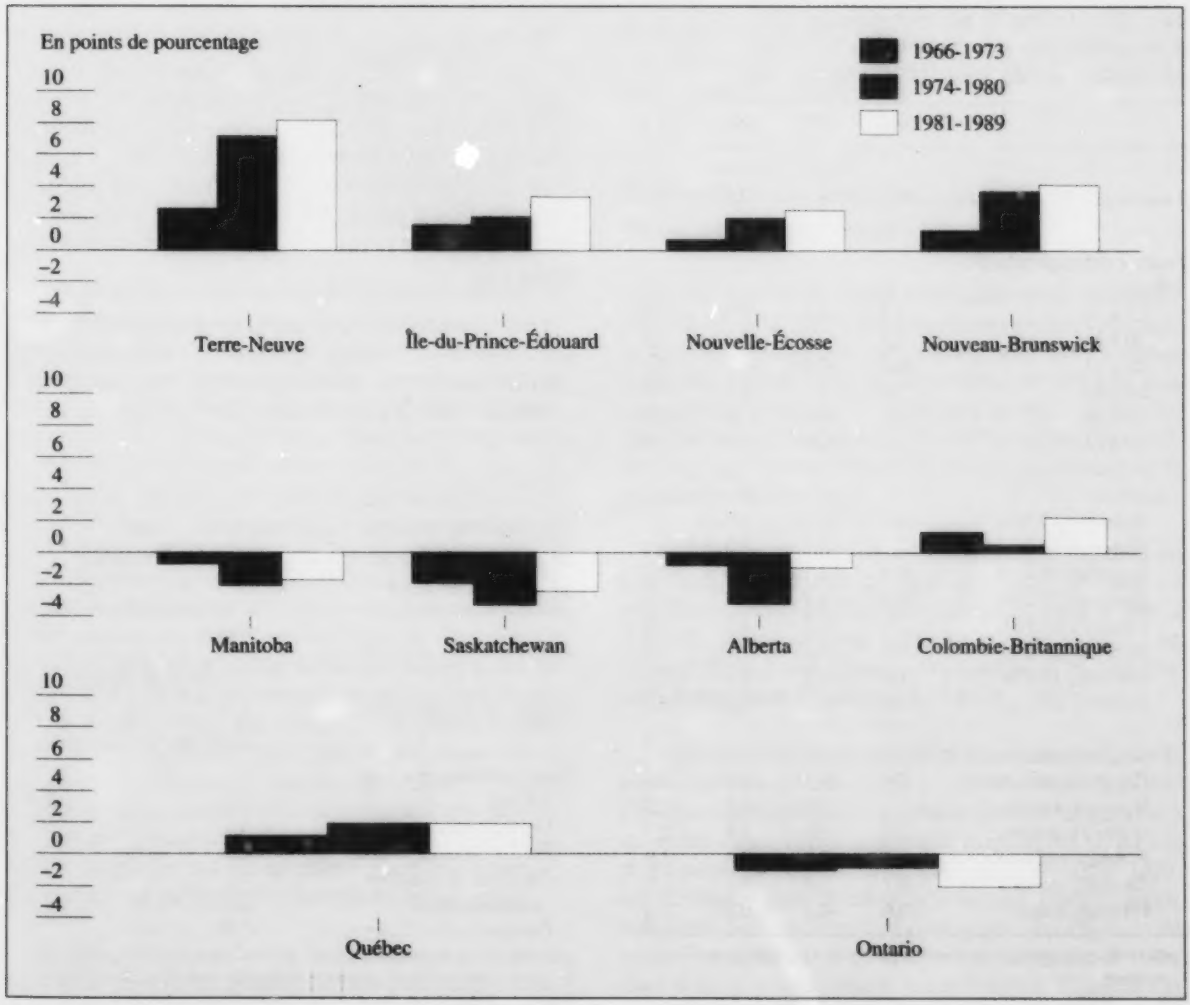
La comparaison de l'écart entre le taux de chômage de chaque province et la moyenne nationale pour les périodes 1966-1973, 1974-1980 et 1981-1989 montre que les disparités entre les taux de chômage des provinces restent importantes et graves (graphique 1-4). En outre, les écarts absolus entre les taux de chômage des provinces se sont creusés. Entre 1966-1973 et 1974-1980, les taux de chômage des quatre provinces de l'Atlantique ont connu une

hausse spectaculaire par rapport à la moyenne canadienne. La situation du Québec s'est aussi détériorée. L'élément le plus notable des années 80, c'est toutefois la forte progression du taux de chômage de la Colombie-Britannique par rapport à la moyenne nationale. Seules deux régions – l'Ontario et les provinces des Prairies – ont enregistré des taux de chômage inférieurs à la moyenne nationale.

Les différences frappantes des marchés du travail provinciaux ressortent aussi lorsqu'on décompose le taux de chômage selon la fréquence et la durée (voir le graphique 1-3). En 1982, la fréquence et la durée du chômage ont augmenté dans toutes les provinces par suite de la récession du début des années 80; toutefois, des tendances régionales distinctes sont apparues pendant la reprise. En Ontario et au Québec, la part de la fréquence dans le taux de chômage a diminué presque immédiatement après la récession, et la fréquence ainsi que la durée du chômage étaient descendues à des niveaux inférieurs à ceux d'avant la récession en 1989. La fréquence et la durée du chômage ont aussi régressé dans les provinces de l'Atlantique au cours de la seconde moitié des années 80, mais sauf en ce qui concerne la fréquence en Nouvelle-Écosse, elles sont restées supérieures aux niveaux d'avant la récession.

Graphique 1-4

Écart entre les taux de chômage provinciaux et nationaux, Canada, certaines périodes, 1966-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

La situation du chômage dans les provinces de l'Ouest – et plus particulièrement en Alberta et en Colombie-Britannique – dans les années 80 constitue l'aspect le plus frappant. Par rapport aux années antérieures à la récession, la fréquence et la durée du chômage sont restées élevées dans l'Ouest et ont eu peu tendance à diminuer à mesure que la reprise se manifestait. La durée, en particulier, s'est maintenue à un niveau élevé.

Observation 5 : Le fardeau du chômage s'est réparti inégalement entre les divers groupes démographiques.

Il y a eu un déplacement sensible de la répartition du chômage entre divers groupes de la population active. Le tableau 1-4 présente les taux de chômage de divers groupes démographiques par rapport à la moyenne nationale pour les années 1966, 1975, 1981 et 1989. La hausse la plus spectaculaire du chômage relatif s'est produite chez les travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) malgré une réduction de leur taux d'activité, qui est passé de 54,2 % en 1975 à 49,9 % en 1989 (tableau 1-4)[3]. Bien que ce groupe ait toujours connu des taux de chômage inférieurs à la moyenne nationale, cet avantage s'est effrité dans les années 80, tombant de 3,1 points de pourcentage en 1981 à seulement 1,2 point en-dessous de la moyenne nationale entre 1981 et 1989.

Pour ce qui est du sexe, le fait le plus notable est que le taux de chômage relatif des femmes adultes (25 ans ou plus) n'a progressé que légèrement, malgré la hausse considérable de leur taux d'activité.

Il est bien connu que les personnes dont le niveau d'instruction est plus faible risquent plus d'être victimes du chômage. Le taux de chômage des personnes qui ont une scolarité de huit ans ou moins a tendance à être sensiblement supérieur à la moyenne nationale; en outre, le taux de chômage de ces personnes a enregistré les hausses les plus spectaculaires dans la période 1975-1989, malgré le fait que leur taux d'activité ait fléchi de 9,5 points de pourcentage (tableau 1-5).

Les chômeurs peuvent se classer en quatre groupes : ceux qui ont perdu leur emploi, ceux qui ont quitté leur emploi, ceux qui sont revenus dans la population active et ceux qui sont entrés pour la première fois dans la population active

Tableau 1-4

Taux de chômage de certains groupes démographiques par rapport à la moyenne nationale, Canada, 1966, 1975, 1981 et 1989

	1966	1975	1981	1989
	En pourcentage			
Taux de chômage national	3,4	6,9	7,5	7,5
	En points de pourcentage			
Taux de chômage relatif[1]				
Âge				
15 à 19	5,1	8,0	8,7	5,6
20 à 24	0,8	3,0	3,7	2,6
25 à 34	–0,6	–0,8	–0,5	0,6
35 à 44	0,9	–2,5	–2,4	–1,4
45 à 54	–0,7	–2,4	–2,8	–2,2
55 à 64	0,1	–2,6	–3,1	–1,2
Âge/sexe				
Hommes, 25 à 34	–1,1	–1,9	–1,5	–0,1
Hommes, 35 à 44	–1,3	–3,3	–3,2	–2,0
Hommes, 45 à 54	–0,8	–3,1	–3,3	–2,7
Hommes, 55 à 64	0,8	–2,9	–3,1	–1,2
Femmes, 25 à 34	–	1,1	0,9	1,3
Femmes, 35 à 44	–0,9	–1,0	–1,2	–0,6
Femmes, 45 à 54	–1,0	–1,2	–2,0	–1,6
Femmes, 55 à 64	–2,0	–2,0	–3,2	–1,5
État matrimonial				
Hommes, célibataires	3,4	5,3	5,8	4,6
Hommes, mariés	–1,1	–2,9	–3,1	–2,5
Hommes, autres	2,4	1,3	1,8	2,5
Femmes, célibataires	0,6	2,2	2,6	1,0
Femmes, mariées	–0,7	1,0	0,1	–0,1
Femmes, autres	–0,6	–0,5	0,8	2,2

1 Écart entre le taux de chômage du groupe démographique et le taux national.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Tableau 1-5

Taux de chômage par rapport à la moyenne nationale selon le niveau d'instruction, Canada, 1975, 1981 et 1989

	1975	1981	1989
	En pourcentage		
Taux de chômage national	6,9	7,5	7,5
	En points de pourcentage		
Taux de chômage relatif[1]			
0-8 ans	1,3	1,3	3,6
Diplôme secondaire	1,1	1,1	1,4
Études postsecondaires	–0,5	–0,5	–0,2
Certificat ou diplôme postsecondaire	–2,6	–2,5	–2,3
Diplôme universitaire	–3,9	–4,5	–3,8

1 Écart entre le taux de chômage de la catégorie et le taux national.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

Tableau 1-6

Répartition du taux de chômage moyen selon le motif de sortie, Canada, certaines périodes, 1975-1989

En points de pourcentage

	Taux de chômage national	Motif de sortie			
		Perte d'emploi	Abandon d'emploi	Retour dans la population active	Entrée dans la population active
1975-1979	7,6	3,6	1,7	1,9	0,5
1980-1981	7,5	3,8	1,5	1,9	0,4
1982-1983	11,4	6,8	1,6	2,5	0,5
1984-1987	10,0	5,6	1,7	2,3	0,5
1988-1989	7,6	4,0	1,6	1,9	0,3

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada.

(tableau 1-6). La plus grande partie de la hausse du chômage enregistrée de 1975 à 1989 s'est concentrée chez ceux qui ont perdu leur emploi. Au cours de cette période, ceux-ci ont supporté un peu plus de 50 % du chômage total, contre un peu moins de 20 % pour ceux qui ont quitté leur emploi; il n'y a eu aucune augmentation sensible du chômage chez les nouveaux actifs et chez les travailleurs qui sont revenus dans la population active.

Ce bref aperçu de la situation du Canada en matière de chômage nous amène à formuler les observations suivantes. Premièrement, le taux de chômage a monté de façon constante au cours des dernières décennies. Deuxièmement, ces niveaux croissants de chômage ont affiché une persistance remarquable. Le chômage a mis du temps à fléchir pendant les périodes de croissance économique; par conséquent, il était souvent encore élevé lorsqu'une période de croissance prenait fin et qu'un nouveau ralentissement s'amorçait. En outre, une proportion croissante des chômeurs est constituée de personnes qui doivent faire face à des périodes prolongées de chômage de six mois, voire d'un an ou plus. Troisièmement, les écarts entre les taux de chômage des régions se sont creusés dans les années 80, et toutes les régions sauf l'Ontario ont éprouvé de plus en plus de problèmes, à cause soit d'une proportion croissante de chômeurs dans la population active, soit de la croissance de la proportion de chômeurs de longue durée. Quatrièmement, certains groupes de notre société supportent une part démesurée de la hausse du chômage : les travailleurs âgés (45 ans ou plus), ceux qui ont relativement peu d'instruction et ceux qui ont perdu involontairement leur emploi.

Ces observations sur la nature du chômage au Canada ont amené les auteurs des textes du présent ouvrage à chercher à expliquer pourquoi le chômage a évolué de cette façon au Canada. Avant de résumer les documents, nous donnons, dans la partie qui suit, un bref aperçu des concepts que des économistes ont établis pour mieux comprendre la nature du chômage.

Explication des tendances en matière de chômage au Canada

Quelles sont les causes de ces tendances du chômage ? Dans la présente partie, nous décrivons certains concepts et théories économiques qui peuvent nous aider à mieux comprendre les dimensions du chômage au Canada, puis nous résumons les études du présent ouvrage. Nous mettons l'accent sur la recherche d'explications de deux phénomènes principaux : l'accroissement du chômage et la persistance du chômage.

Le chômage peut être d'ordre cyclique, frictionnel ou structurel. Le chômage cyclique se produit pendant les périodes de récession du cycle économique parce que la demande globale est trop faible; ce type de chômage est souvent décrit comme étant « keynésien » et résulte souvent de politiques économiques globales restrictives.

Le chômage frictionnel résulte de la mobilité normale des emplois et de la dynamique du marché du travail. Dans une économie en évolution, il y a continuellement des personnes qui entrent dans l'effectif des chômeurs ou qui en sortent et des entreprises qui créent ou font disparaître des emplois. Les chômeurs quittent cet effectif lorsque leurs capacités coïncident avec les exigences d'un emploi vacant, faute de quoi, les travailleurs et les entreprises continuent de chercher à faire correspondre leurs besoins. Comme cet appariement se produit rarement de façon instantanée, il existe toujours un certain chômage.

Le chômage structurel, qui résulte de transformations plus profondes et permanentes de l'économie, suscite plus d'inquiétude que les problèmes provisoires d'inadéquation sur le marché du travail. Par exemple, les progrès technologiques, les institutions sociales, la concurrence internationale et la productivité ainsi que les chocs des prix des produits de base et du pétrole figurent parmi ces changements. Le chômage structurel est relativement permanent et se produit lorsque les compétences, l'expérience professionnelle, l'emplacement géographique ou la profession des travailleurs spécialisés diffèrent de façon persistante des caractéristiques exigées pour les emplois disponibles[4].

Les économistes reconnaissent depuis longtemps qu'il existera toujours un certain chômage, même dans une économie vigoureuse. Dans sa monographie publiée en 1945 et intitulée *Full Employment in a Free Society*, W. H. Beveridge a soutenu que le chômage est attribuable en partie à des facteurs frictionnels, saisonniers et structurels. Il a fait valoir que les économies de marché doivent viser à atteindre trois objectifs en matière de chômage : le chômage doit être de courte durée; il doit y avoir en général plus d'emplois que de personnes en quête d'un emploi, et la demande effective doit être suffisante pour que ces objectifs puissent être réalisés. Il a soutenu qu'une telle économie connaîtrait naturellement le plein emploi.

Aujourd'hui, de nombreux économistes estiment qu'il existe un « taux de chômage naturel » et que les objectifs énoncés par Beveridge sont irréalistes. Les manuels d'économie donnent diverses définitions du taux de chômage naturel, par exemple : « le taux qui a cours en temps normal » (Hall et Taylor [1986, p. 52]), « la partie du chômage qui existerait même en situation de plein emploi » (Dornbusch et Fisher [1984, p. 495]), « le niveau le plus faible qu'on puisse maintenir » et « le niveau le plus faible que le pays peut enregistrer sans risquer une accélération inacceptable de l'inflation » (Samuelson et Nordhaus [1985, p. 218]).

L'énoncé de Friedman [1968, p. 8] voulant qu'« il existe un certain niveau de chômage au point d'équilibre des taux de salaires réels » illustre le concept de taux de chômage naturel. Si les entreprises et les travailleurs prévoyaient entièrement la hausse des salaires et des prix, le taux de chômage serait déterminé par la structure sous-jacente de l'économie réelle et non par le niveau d'inflation, car les salaires réels s'aligneraient sur des niveaux correspondant au plein emploi. On appelle taux de chômage naturel le taux de chômage structurel et frictionnel qui correspond à une situation où les salaires et les prix sont entièrement prévus. Friedman a souligné le rôle des caractéristiques structurelles effectives des marchés du travail et des produits de base qui pourraient influer sur le taux de chômage naturel. Ces caractéristiques comprennent les imperfections du marché qui pourraient empêcher ou entraver l'alignement des salaires réels sur des niveaux correspondant au plein emploi comme le salaire minimum, le degré de syndicalisation et les impôts. D'autres caractéristiques structurelles de l'économie qui peuvent influer sur le taux naturel sont la variabilité de la demande et de l'offre de biens et de main-d'œuvre, les variations de la mobilité entre les professions et les régions, le coût de la recherche d'un emploi et les déplacements démographiques.

Selon la théorie, l'économie a tendance à revenir au taux de chômage naturel si, pour une raison ou une autre, il se produit un écart. Si, par exemple, le taux de chômage réel est supérieur au taux naturel, le risque plus grand de chômage encourage les travailleurs à modérer leurs demandes salariales, et les possibilités d'emploi augmentent. Si le taux de chômage tombe sous le taux naturel, les travailleurs négocient pour obtenir des salaires plus élevés, et les possibilités d'emploi diminuent. À court terme, l'écart entre le taux de chômage réel et le taux naturel est un indicateur du degré de pénurie ou d'abondance de main-d'œuvre sur le marché du travail et des pressions inflationnistes ou déflationnistes qui peuvent s'exercer sur ce marché. À moyen et à long terme, la principale préoccupation des décideurs consiste à réduire le taux de chômage naturel.

Dans les années 80, les taux de chômage de plusieurs pays de l'OCDE ont augmenté sensiblement. Il ne fait pas de doute que les politiques monétaires de lutte contre l'inflation appliquées au début des années 80 ont joué un rôle clé dans ces hausses. Néanmoins, malgré la reprise de la croissance de l'activité économique globale, les taux de chômage de la plupart des pays d'Europe de l'Ouest sont restés élevés de façon persistante. Par contre, le chômage est redescendu aux niveaux d'avant la récession aux États-Unis et au Canada, bien que, dans le cas du Canada, la diminution n'ait eu lieu qu'après une longue période.

On a expliqué de diverses façons la plus forte persistance du chômage en Europe qu'aux États-Unis et au Canada. L'une de ces explications veut que le taux de chômage naturel ait augmenté sensiblement. La difficulté que présente cet argument réside dans le fait qu'en Europe, pendant cette période, la direction des variations des facteurs qui passent pour influer sur le taux naturel aurait dû contribuer à réduire le taux de chômage[5]. L'énigme que pose le cas de l'Europe a amené certains économistes à remettre en cause la prémisse fondamentale de l'hypothèse du taux naturel et à mettre au point les théories de l'« hystérèse »[6].

Dans le contexte du chômage, l'hystérèse signifie que les chocs que subit le taux de chômage réel font aussi varier le

taux de chômage naturel. L'argument est que les chocs temporaires peuvent avoir des effets permanents tels que, lorsque le choc disparaît, le chômage persiste sous la forme acquise pendant le choc. Des chocs répétés en cas d'hystérèse font donc varier le taux naturel au fil du temps. En d'autres termes, on soutient que l'économie ne fluctue pas par rapport à un point d'équilibre unique, mais plutôt par rapport à un point d'équilibre parmi de nombreux autres. Par conséquent, la détermination du taux de chômage naturel à un moment donné est arbitraire. Une conséquence importante de cette hypothèse est que les politiques d'accroissement de la demande visant à réduire le taux de chômage effectif devraient aussi agir pour réduire le taux de chômage naturel[7].

Dans une étude, on a fait la distinction entre l'« hystérèse » et la « persistance ». Selon l'argument de l'hystérèse, des chocs temporaires ont des effets permanents, c'est-à-dire que le chômage n'a aucune tendance à revenir à son niveau précédent et que le taux de chômage courant devient simplement le taux naturel. Selon l'argument de la persistance, par contre, le chômage se maintient fermement à un niveau élevé et peut mettre beaucoup de temps à revenir à son point d'équilibre antérieur. Nous n'essayons pas de trancher ce débat dans le présent ouvrage, mais nous tenons plutôt compte du principe fondamental selon lequel, en cas d'hystérèse, une augmentation du taux de chômage réel pendant des ralentissements cycliques pourrait soit entraîner une augmentation permanente du taux naturel, soit entraîner un chômage structurel persistant de telle façon que le retour à l'ancien équilibre se produit sur une longue période.

Nos recherches visaient à déterminer les mécanismes de ce processus. Nous constatons qu'une augmentation du chômage cyclique entraîne une croissance de la proportion de chômage de longue durée. Cette situation pose à son tour un certain nombre de problèmes, dont la détérioration du capital humain, les pratiques d'embauche discriminatoires et le fait que les salaires ne diminuent pas alors même que les chômeurs de longue durée sont exclus du marché du travail. Le mouvement de la main-d'œuvre des secteurs où l'emploi fléchit vers les secteurs où l'emploi s'accroît ralentit également. Il finit par en résulter une hausse du chômage structurel, qui diminue très lentement.

L'étude de la problématique du chômage

Dans les années 80, le chômage était pour une bonne part structurel. Toutefois, le Canada fait maintenant face à d'autres problèmes. Le chômage cyclique a aussi progressé fortement en 1990 par suite de l'apparition d'une nouvelle récession, et il semble maintenant que la douloureuse expérience des années 80 soit en train de se répéter. Autre élément inquiétant, la transformation du chômage cyclique en chômage structurel peut donner lieu à l'établissement de nouveaux points de référence plus élevés du taux de chômage naturel.

Notre recherche se divise en trois blocs. Le bloc I consiste en une perspective historique du problème, où nous examinons comment l'engagement à l'égard du plein emploi a changé après la Seconde Guerre mondiale au Canada. Le bloc II porte sur la nature du chômage, en particulier les composantes cyclique et structurelle. Nous y étudions également la répartition du chômage entre les régions et entre les groupes démographiques. Dans le bloc III, nous nous penchons sur le problème de la persistance du chômage en étudiant la dynamique de l'emploi et du chômage et les rôles joués par les déplacements sectoriels de l'activité économique, le chômage de longue durée et les rigidités des salaires sur le marché du travail.

Bloc I – Historique

Dans le bloc I, qui comprend un chapitre, Campbell examine les origines et l'évolution politiques de l'« objectif du plein emploi » au Canada. Il présente à cette fin un historique, des concepts et des données comparatives[8]. Il trace l'évolution de la façon dont le gouvernement fédéral a abordé la question du chômage de 1945 aux années 80, en montrant comment l'engagement initial à l'égard de l'objectif du plein emploi, même s'il était assez limité, s'est atténué à mesure que la lutte contre l'inflation en est venue à occuper le premier rang dans l'élaboration des politiques macroéconomiques du gouvernement fédéral. En 1945, on croyait généralement que le chômage était en grande partie de nature cyclique et résultait de l'insuffisance de la demande. Dès les années 50 et 60, toutefois, les gouvernements ont accepté la notion de chômage structurel et ont adopté divers changements institutionnels et axés sur l'offre – quoique provisoires et de nature ponctuelle – pour le combattre.

Il s'est produit un changement marqué dans la perception du chômage à la fin des années 60; il est alors devenu clair que la réduction du taux de chômage entraînait des coûts sous la forme d'une hausse de l'inflation. Devant l'obligation de choisir une politique, les gouvernements des années 70 et 80 ont décidé d'adopter des mesures pour réduire les pressions inflationnistes malgré l'accroissement du chômage qui en résultait. Le problème du chômage est devenu secondaire lorsque le gouvernement a instauré une série de mesures, y compris la réduction du déficit, la

limitation de la taille de l'État et des politiques structurelles, pour combattre l'inflation. (Plus récemment, au début des années 90, les gouvernements ont adopté des mesures aussi extrêmes que l'induction de récessions afin de réduire l'inflation, malgré l'accroissement du chômage.) Selon Campbell, il y a eu au Canada une volte-face complète dans les 45 dernières années en ce qui concerne les politiques à adopter pour faire face au chômage.

Campbell soutient qu'au niveau conceptuel un certain nombre d'éléments théoriques et empiriques ont affaibli la cause du plein emploi. Premièrement, la désagrégation du chômage en composantes cyclique et structurelle a gravement compliqué les attitudes et les politiques adoptées pour combattre le chômage, parce que chaque composante exigeait une solution différente. Deuxièmement, par suite de l'apparition de la notion d'arbitrage entre l'inflation et le chômage, l'engagement envers le plein emploi entraînait des frais. Troisièmement, il s'est dégagé un consensus en faveur de la notion de « taux de chômage naturel ». Pour Campbell, cela a gravement affaibli la « résonance » émotive et politique du chômage chez les responsables des politiques. Par conséquent, comme celui-ci le fait observer, lorsqu'ils doivent opérer un arbitrage entre un chômage élevé (avec les frais de sécurité sociale élevés qui en résultent) et un chômage plus faible (exigeant une plus grande intervention de l'État), les décideurs choisissent généralement la première solution.

Campbell compare l'expérience et les politiques du Canada en matière de chômage avec celles d'un certain nombre de pays industrialisés, dont l'Autriche, l'Allemagne de l'Ouest, le Japon et, en particulier, la Suède. Il conclut que, par rapport à ces pays, le Canada n'a pas réussi à institutionnaliser ou à renouveler son engagement en matière d'emploi à cause d'un manque de volonté politique. Lorsqu'il a dû faire un arbitrage entre le chômage et le changement institutionnel, le Canada a choisi de tolérer des niveaux de chômage élevés afin de limiter le changement.

Bloc II – La nature du chômage

Les quatre études du bloc II mesurent les divers types de chômage. Burns estime le taux de chômage naturel au Canada de 1963 à 1987 et identifie certains facteurs qui contribuent à le faire varier. Gera, Rahman et Arcand constatent que le chômage et le nombre de postes vacants se sont accrus ces dernières années et concluent que le chômage structurel a progressé au Canada de 1966 à 1988. Corak étudie le chômage cyclique et son impact sur la tendance du chômage de longue durée, qui est croissante. Dans une deuxième étude, Burns cherche à expliquer l'écart croissant entre les taux de chômage des provinces.

Au chapitre 3, Andrew Burns mesure les effets des variables liées aux politiques et d'autres aspects structurels de l'économie canadienne sur le taux de chômage naturel à l'échelle nationale et provinciale depuis le début des années 60. Il estime le rôle joué par les facteurs qui influent sur le degré de souplesse des marchés du travail et des produits de base, comme l'évolution de la composition démographique de la population active, du régime d'assurance-chômage et des lois sur le salaire minimum, des impôts, des prix relatifs de l'énergie ainsi que des attitudes sociales à l'égard du travail.

Burns constate que le taux de chômage naturel estimé pour le Canada a progressé de façon constante, passant d'une moyenne de 5 % dans les années 60 à environ 7 % dans les années 70 et au début des années 80. En 1981-1982, le taux naturel a grimpé sensiblement jusqu'à 9,7 % et a ensuite diminué lentement pour tomber à 7,7 % en 1987. Durant la plus grande partie de la période 1965-1976, le taux de chômage naturel a été supérieur ou égal au taux réel, ce qui indique, en gros, que le chômage réel était en totalité de nature structurelle. En d'autres termes, le chômage cyclique était inexistant pendant cette période; en fait, on enregistrait une pénurie de main-d'œuvre sur les marchés du travail. À la fin des années 70, et après 1981, le chômage cyclique était considérable, et le taux de chômage réel était supérieur au taux naturel.

Quels sont les facteurs à la base de cette évolution ? Burns observe que les principaux facteurs structurels qui ont contribué à la tendance à la hausse du taux de chômage naturel du début au milieu des années 70 ont été l'accroissement des prestations d'assurance-chômage, du salaire minimum et du fardeau fiscal. Après 1976, toutefois, l'influence de ces facteurs s'est inversée par suite de l'adoption de nouvelles politiques. De 1976 jusqu'au milieu des années 80, le facteur qui a contribué le plus à la hausse du taux naturel a été l'accroissement de l'inadéquation entre chômeurs et emplois provoqué par la variation des prix de l'énergie et des produits de base. À la fin de 1987, l'impact perturbateur du choc pétrolier s'était considérablement amenuisé, ce qui a entraîné la chute du taux de chômage naturel.

Burns constate aussi que les estimations du taux naturel varient d'une province à l'autre. Il était le plus élevé dans les provinces de l'Atlantique et le plus faible en Ontario. Les chocs de l'énergie semblent avoir causé une perturbation considérable des marchés du travail dans les provinces de l'Atlantique. On constate également un certain effet de débordement des salaires entre les provinces, les salaires élevés de l'Ontario ayant été imités dans les provinces dont la productivité était plus faible. Il en est résulté une hausse du chômage à cause des salaires réels élevés. Le Québec et

l'Ontario, dont les économies sont les plus industrialisées, sont aussi les provinces les plus sensibles aux cycles économiques. Alors que la croissance des syndicats et les chocs pétroliers ont accru les taux naturels de ces provinces, la forte expansion de leurs économies après 1983 les a réduits, de sorte qu'en 1987 ils étaient proches de leurs niveaux de 1973. La situation du Manitoba se rapproche le plus de celle de l'Ontario et du Québec. Le chômage structurel a enregistré des augmentations sensibles dans les autres provinces de l'Ouest, particulièrement en Saskatchewan et en Alberta. Le chômage structurel élevé de la Colombie-Britannique traduit l'évolution qui s'est produite dans les années 70 plutôt que la baisse des prix des produits de base. Burns conclut que la diversification de l'économie et l'assouplissement du marché du travail amélioreront vraisemblablement les perspectives du marché du travail de la Colombie-Britannique.

Au chapitre 4, Gera, Rahman et Arcand mettent l'accent sur deux questions principales : les déséquilibres structurels du marché du travail canadien ont-ils effectivement augmenté au cours des trois dernières décennies, et particulièrement dans les années 80 ? Le cas échéant, quels facteurs ont contribué à cet accroissement ?

Les auteurs relèvent le fait que la hausse du chômage au Canada ces dernières années ne s'est pas accompagnée d'une chute proportionnelle du nombre de postes vacants. On peut donc en déduire que le déséquilibre structurel sur le marché du travail s'est détérioré. Ils analysent divers facteurs qui peuvent avoir entravé le processus d'appariement des travailleurs et des emplois aux niveaux national et régional. Ils se penchent particulièrement sur trois causes possibles de déséquilibre : les écarts croissants entre la performance économique des régions; l'augmentation de la proportion des chômeurs de longue durée (personnes qui sont en chômage ininterrompu pendant un an ou plus), qui donne à penser qu'il y a un certain nombre de travailleurs dont les caractéristiques ne semblent pas être en demande; et le déséquilibre de la croissance entre les secteurs industriels, qui contribue à une inadéquation croissante entre la demande de main-d'œuvre (dans les secteurs en expansion) et l'offre de main-d'œuvre (les travailleurs licenciés des secteurs en déclin).

Les auteurs constatent que les déséquilibres structurels sur les marchés du travail au Canada sont devenus très importants depuis 1966. Alors que l'ampleur des déséquilibres s'est accrue sur tous les marchés du travail régionaux, la détérioration la plus grave s'est produite dans les provinces de l'Atlantique et la moins grave, dans les provinces des Prairies. Autre constatation importante qui ressort de cette étude, l'augmentation de la proportion du chômage de longue durée a contribué à la croissance des déséquilibres structurels dans les années 80 au niveau national ainsi que dans les provinces de l'Atlantique, en Colombie-Britannique et dans les Prairies. Gera, Rahman et Arcand font état de deux facteurs pour expliquer ce résultat. Premièrement, l'intensité de la recherche d'emploi des chômeurs de longue durée a tendance à être plus faible que celle des autres chômeurs. Deuxièmement, les employeurs font souvent de la discrimination contre les chômeurs de longue durée au moment de l'embauche en recourant à la durée de chômage comme critère de sélection.

Au chapitre 5, Miles Corak vise principalement à donner un aperçu descriptif de certains aspects de la répartition du chômage au Canada et à tirer certaines conclusions sur le plan des politiques. En particulier, Corak examine le cycle économique des années 80 en insistant sur la nature dynamique du marché du travail afin de tirer des enseignements pour les années 90. Il note que la plupart des analyses des coûts et avantages de l'utilisation de politiques de limitation de la demande globale afin d'obtenir un taux d'inflation particulier ne tiennent pas compte de la manière dont ces coûts et avantages sont répartis entre les personnes.

À première vue, il semble y avoir beaucoup de déplacements sur le marché du travail; c'est pourquoi une partie relativement grande des travailleurs actifs connaissent un certain chômage. Corak constate, par exemple, qu'en moyenne 20 % environ des actifs sont en chômage à un moment quelconque de l'année. En 1982, au point culminant de la dernière récession, ce chiffre a atteint 28 %. Néanmoins, Corak soutient que ce pourcentage peut être trompeur. Il fait valoir qu'il importe d'examiner l'ensemble de la répartition du temps passé en chômage, et non pas simplement quelques indicateurs sommaires. Il observe qu'en fait la plus grande partie du fardeau du chômage est supportée par une petite minorité de la population active. Par exemple, en 1980, juste avant la dernière récession, seulement 3,3 % de la population active a chômé pendant plus de six mois, mais 43 % du temps total passé en chômage était imputable à ces personnes. Au moment de la récession, ces chiffres ont augmenté pour atteindre 7 % et 55 % respectivement, et ils n'ont pas beaucoup varié avec la reprise.

L'auteur passe en revue le cadre dominant de l'élaboration des politiques macroéconomiques. Il en arrive à deux conclusions. Premièrement, lorsqu'on examine l'arbitrage entre l'inflation et le chômage, il faut tenir compte explicitement du fait qu'une petite minorité de la population active supporte la plus grande partie du fardeau du chômage. Une petite fraction de la population paie les coûts d'une politique restrictive visant à réduire le taux d'inflation,

tandis que les avantages découlant d'une baisse de l'inflation retombent sur l'ensemble de la société. Il conviendrait de considérer que ce problème de répartition accroît les coûts de ces politiques. Deuxièmement, il ne faudrait pas établir une distinction nette entre le chômage cyclique et le chômage structurel. Les déplacements observés dans la répartition du chômage pendant les années 80 pourraient être interprétés comme représentant des changements structurels, mais ces variations ont coïncidé avec le début de la récession. Des politiques de restriction de la demande globale peuvent induire des changements structurels. Lorsqu'il fait cette affirmation, l'auteur soulève des questions au sujet de la validité du taux de chômage naturel en tant que guide des politiques et il préconise d'effectuer plus de recherche sur d'autres perspectives de l'économie.

Au chapitre 6, Burns pose deux questions principales : pourquoi existe-t-il des écarts entre les taux de chômage des provinces et pourquoi se sont-ils creusés avec le temps ? Il soutient qu'on peut expliquer en grande partie ces écarts par les différences entre les structures économiques régionales. Selon lui, le chômage est plus élevé à Terre-Neuve qu'en Ontario parce que les industries ont tendance à y être plus saisonnières et moins stables. Par conséquent, un travailleur de Terre-Neuve risque plus, toutes choses étant égales par ailleurs, de connaître le chômage, d'où le taux de chômage plus élevé de cette province.

Burns constate que pour les années de recensement 1971, 1981 et 1986, une partie considérable des disparités entre les taux de chômage des provinces peut s'expliquer par les différences dans la structure industrielle des provinces et les caractéristiques de leur population. Jusqu'à 50 % de l'écart entre le taux de chômage de l'Ontario et celui des autres provinces peut être attribuable à ce facteur. Il conclut que le reste de l'écart peut s'expliquer par des effets non structurels, comme la situation du marché local, et par des facteurs liés aux politiques comme les prestations d'assurance-chômage, le salaire minimum et l'assistance sociale.

Voici donc les principales conclusions des quatre études du bloc II. Premièrement, des facteurs structurels, dont les variations des prix relatifs de l'énergie et des produits de base faisant l'objet du commerce international, et les problèmes associés à la composition industrielle des économies provinciales, expliquent une partie importante de la hausse récente du chômage au Canada. Deuxièmement, l'intensification des problèmes structurels de l'économie a eu pour résultat d'accroître les déséquilibres sur le marché du travail. Le chômage et le nombre de postes vacants ont tous deux augmenté au fil du temps, signe de l'inadéquation croissante entre les compétences des chômeurs et les exigences des emplois. Troisièmement, la répartition du chômage et, par conséquent, les déséquilibres sur le marché du travail présentent des caractéristiques distinctives. Certaines régions – notamment les provinces de l'Atlantique, l'Alberta et la Colombie-Britannique – et certaines personnes, en particulier les chômeurs de longue durée, ont été particulièrement touchées par la hausse du chômage structurel.

Bloc III – La persistance du chômage

Le chômage suscite de l'inquiétude au Canada non seulement parce qu'il augmente et qu'il revêt des caractéristiques distinctives au plan de sa répartition, mais aussi parce qu'il a été très persistant ces dernières années. Comme nous l'avons souligné plus haut, le taux de chômage a progressé d'un peu plus de 4 points de pourcentage à la suite de la récession du début des années 80 et ce n'est qu'après sept ans de croissance économique soutenue qu'il est revenu à son niveau d'avant la récession. Dans le bloc II, Burns et Corak font aussi état des tendances à l'inertie du taux de chômage dans les années 80. Les quatre chapitres du bloc III explorent plus en profondeur la persistance du chômage observée au Canada dans les années 80. Au chapitre 7, Corak examine des explications mathématiques de la persistance du chômage qui mettent l'accent sur les entrées en chômage et les sorties du chômage. Au chapitre 8, Rahman et Gera posent les questions suivantes au sujet de la persistance : Quelle est l'importance du problème du chômage de longue durée au Canada ? Quelles en sont les causes ? Au chapitre 9, Gera et Rahman étudient les tendances de la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre dans les années 80 et le rôle que joue ce facteur dans la persistance du chômage. Enfin, au chapitre 10, Gera et Grenier se demandent si les écarts de salaires entre les industries peuvent expliquer la persistance du chômage.

Sur le plan mathématique, le chômage augmente lorsque les entrées dans l'effectif des chômeurs sont plus nombreuses que les sorties. En outre, une baisse des sorties, qui traduit une augmentation de la durée du chômage individuel, entraîne la persistance du chômage au niveau global. Au chapitre 7, Miles Corak utilise d'abord des données mensuelles de l'Enquête sur la population active pour examiner les explications de la dynamique du chômage. Ensuite, il examine les facteurs qui déterminent les sorties du chômage et se penche particulièrement sur les raisons pour lesquelles les travailleurs âgés affichent des taux de sortie plus faibles.

L'auteur constate que la hausse du taux de chômage global entre 1981 et 1983 a résulté à la fois d'un accroissement

des entrées et d'une diminution des sorties du chômage. Après 1983, le taux de sortie constitue le principal facteur, et le taux de chômage élevé qui se maintient résulte principalement d'une augmentation de la proportion de travailleurs âgés parmi les chômeurs et d'une diminution de la capacité de ces personnes de trouver un nouvel emploi. Par conséquent, les variations de la probabilité de trouver un emploi ont été plus importantes que les variations du taux d'entrée dans la détermination des fluctuations du taux de chômage réel.

Selon Corak, les données semblent indiquer que les employeurs ont un préjugé défavorable contre les candidats âgés au moment de l'embauche. Les entreprises préfèrent investir dans des travailleurs qui ont des chances de rester longtemps en poste, d'afficher une productivité élevée et de s'absenter peu du travail. Si les employeurs estiment, à tort ou à raison, que les travailleurs âgés ne correspondent pas à ce profil, ces derniers risquent de faire l'objet d'une discrimination. Corak présente deux autres conclusions. Premièrement, la persistance du chômage pendant les périodes de reprise est directement proportionnelle à son accroissement pendant les récessions; plus la récession est profonde, plus le chômage restera longtemps à un niveau élevé durant la reprise. Par conséquent, il faudrait éviter dans le cadre de la politique macroéconomique les impacts négatifs importants sur l'économie, car ces chocs accroissent le nombre de faillites et empêchent le redéploiement de la main-d'œuvre à l'intérieur des entreprises, qui constitue le mode d'adaptation le plus facile. Deuxièmement, la distinction entre les compétences générales et particulières revêt de l'importance pour la compréhension des raisons de l'écart entre les taux de sortie des travailleurs âgés et ceux des jeunes. Les jeunes possèdent généralement des compétences générales, qui sont transférables d'une entreprise et d'une industrie à l'autre, tandis que les travailleurs âgés risquent plus d'avoir des compétences propres à l'entreprise. Corak recommande certaines mesures pour aider les travailleurs âgés à acquérir des compétences générales.

Au chapitre 8, Rahman et Gera examinent la persistance du chômage, en particulier le chômage de longue durée. Ils en déterminent l'importance et les causes avant d'en étudier les répercussions macroéconomiques. Ils évaluent l'efficacité des politiques existantes qui visent à réduire le chômage de longue durée et se demandent quelles autres politiques pourraient être plus efficaces.

Les auteurs montrent que la récession de 1981-1982 a entraîné une augmentation spectaculaire de la fréquence du chômage de longue durée (qu'ils définissent comme étant un chômage ininterrompu d'une durée de 12 mois ou plus). Environ 10 % des chômeurs faisaient partie de cette catégorie en 1985; bien que cette proportion ait diminué depuis lors, elle s'établissait en 1989 à 6,6 %, soit presque le double de la proportion du début de la décennie. Ils soutiennent que, si la progression du chômage de longue durée pendant cette récession et sa persistance pendant la reprise et l'expansion qui ont suivi est significative, il est vraisemblable que : i) la fréquence du chômage de longue durée s'accroîtra pendant le ralentissement économique actuel et ii) lorsque cela se produira, la fréquence accrue deviendra le nouveau point de référence.

La probabilité de quitter l'effectif des chômeurs peut diminuer à mesure que s'allonge la durée du chômage pour les raisons suivantes. Premièrement, il peut y avoir des effets psychologiques négatifs comme la dépression, le découragement et l'aliénation. En outre, les qualifications professionnelles d'un individu peuvent se dégrader, faute d'être exploitées. Ces deux facteurs contribuent à une détérioration progressive du capital humain du chômeur. On dit souvent que le chômage de longue durée laisse des « marques ». Deuxièmement, l'intensité avec laquelle les chômeurs recherchent un emploi peut diminuer par suite de la prolongation de la durée du chômage. Troisièmement, si les employeurs utilisent la durée du chômage comme critère de sélection à l'embauche, les chômeurs de longue durée sont relégués au second rang (Budd *et al.* [1987]).

La comparaison des probabilités de sortie du chômage des chômeurs de courte durée (ceux qui sont en chômage depuis moins de trois mois) et des chômeurs de longue durée (ceux qui sont en chômage depuis six à douze mois) révèle que, pour les deux groupes, les probabilités de sortie ont diminué sensiblement pendant la récession de 1981-1982. Toutefois, alors que pour les chômeurs de courte durée, les perspectives de quitter l'effectif des chômeurs sont presque revenues en 1989 aux niveaux d'avant la récession, les probabilités de sortie des chômeurs de longue durée sont restées bien inférieures aux niveaux antérieurs à la récession. Chez les chômeurs de longue durée, les probabilités de sortie étaient les plus faibles chez les travailleurs de plus de 45 ans. Rahman et Gera font état de diverses explications de la baisse des taux de sortie dans les années 80, notamment l'évolution de la composition de l'emploi et des compétences exigées qui ont donné lieu à des déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'œuvre, la baisse de l'intensité de la recherche d'un emploi chez les chômeurs de longue durée et les décisions discriminatoires des employeurs en matière d'embauche à l'égard des chômeurs de longue durée (fait également relevé par Corak au chapitre 7).

Autre constatation importante, en devenant des agents marginaux sur le marché du travail, les chômeurs de longue

durée n'ont pas exercé de pression sur les salaires dans les années 80. Les auteurs en concluent que des mesures visant à combattre le chômage de longue durée réduisent le taux de chômage naturel sans causer de pressions inflationnistes.

Les auteurs concluent en outre que le programme Développement de l'emploi de la Planification de l'emploi a généralement réussi à améliorer la situation des chômeurs de longue durée, mais ils croient aussi que le programme devrait être réorienté pour inclure une aide particulière aux travailleurs âgés qui sont le plus exposés au chômage de longue durée et qui ont donc le plus besoin d'aide. De plus, des améliorations pourraient être apportées à la conception du programme. Par exemple, le critère d'admissibilité actuel (en chômage pendant 24 semaines sur 30) pourrait être réduit à environ 18 semaines. Un tel dépistage rapide réduirait les risques d'une érosion grave des compétences due au chômage de longue durée (Corak [1990]).

Au chapitre 9, Gera et Rahman examinent le rôle joué dans la persistance du chômage par les transformations de la composition de l'emploi d'une industrie à l'autre. Des facteurs comme la rapidité des progrès technologiques, les fluctuations de la demande des produits et les variations sensibles des facteurs de production (p. ex., la flambée des prix du pétrole à la fin des années 70) peuvent avoir des effets disproportionnés sur divers secteurs. Les entreprises s'adaptent à ces chocs non seulement en procédant à des corrections continuelles normales, mais aussi en modifiant la taille de leur effectif. Si les travailleurs pouvaient se déplacer avec facilité et rapidité d'une entreprise et d'une industrie à l'autre, l'adaptation aux chocs sectoriels se ferait sans entraîner un chômage important. Toutefois, le processus de redéploiement de la main-d'œuvre peut prendre du temps, particulièrement si les caractéristiques des travailleurs mis à pied dans les secteurs en déclin ne correspondent pas aux caractéristiques exigées par les secteurs en expansion. Il en résulte que la durée du chômage et, par conséquent, le chômage total augmentent (Lilien [1982]).

Les auteurs étudient le profil de la mobilité de la main-d'œuvre entre les industries et le chômage des individus au cours du récent cycle économique. Ils constatent que le taux de mobilité (pourcentage des travailleurs qui ont changé d'industrie) était inférieur en 1985-1986 à celui de 1980-1981, juste avant la récession. Ils concluent que cela indique que l'adaptation au marché du travail a ralenti et qu'il en a découlé une persistance croissante du chômage dans les années 80.

Gera et Rahman font état de quatre constatations principales. Premièrement, le chômage de la majorité des personnes ayant trouvé un emploi (c'est-à-dire celles qui ont trouvé un emploi en 1986 après avoir subi une cessation d'emploi cette année-là) peut être considéré comme frictionnel et comme faisant partie du fonctionnement efficace du marché du travail. La vaste majorité des personnes ayant trouvé un emploi ont connu des périodes relativement brèves de chômage; seulement 3 % environ ont été sans emploi pendant 27 semaines ou plus. Deuxièmement, les migrants (ceux qui trouvent un nouvel emploi dans une autre industrie) ont représenté une plus forte proportion des sans-emploi que les sédentaires (ceux qui ont trouvé un nouvel emploi dans la même industrie). Troisièmement, les personnes qui ont subi une cessation d'emploi involontaire et les travailleurs âgés ont connu des périodes de chômage relativement longues. Enfin, quatrièmement, l'incertitude des travailleurs au sujet de leurs perspectives d'emploi dans d'autres industries ont contribué à une baisse de la mobilité sectorielle et à un accroissement de la durée de chômage. Les auteurs concluent que la politique devrait mettre l'accent sur les moyens qui encouragent l'acquisition d'une formation générale et qui facilitent le mouvement des travailleurs des secteurs en déclin vers les secteurs en expansion.

Une autre forme de rigidité sur le marché du travail est l'incapacité d'adapter les salaires à une baisse de la demande de biens et services et, par conséquent, à une réduction de la demande de main-d'œuvre. Lors des ralentissements économiques, la combinaison d'un important effectif de chômeurs et de salaires élevés et rigides entraîne la persistance du chômage.

Au chapitre 10, Gera et Grenier se demandent s'il existe des écarts entre les salaires de travailleurs de compétences égales dans des industries différentes et, le cas échéant, si ces écarts représentent des primes salariales ou des rentes, conformément à la théorie du salaire d'efficience. Les auteurs se demandent ensuite si ces écarts de salaires entre les industries aident à expliquer la persistance du chômage observée dans les années 80.

Les auteurs estiment les écarts de salaires entre les industries d'une industrie à l'autre pour divers types de travailleurs et diverses régions au Canada à partir de données de l'Enquête sur l'activité de 1986. Ils étudient aussi l'évolution des écarts de salaires entre les industries au moyen de données des recensements de 1971, 1981 et 1986.

Une conclusion importante de l'étude est que certaines industries versent, en fait, des primes salariales à leurs travailleurs, malgré le fait que ces travailleurs possèdent les mêmes compétences que les travailleurs d'autres industries à salaires inférieurs. Dans l'ensemble, les salaires variaient

d'un pourcentage supérieur de 33 % à la moyenne canadienne (pour les industries des produits du tabac) à un pourcentage inférieur de 32 % à la moyenne (pour les services médicaux et sociaux et les organisations cultuelles). Ces écarts de salaires entre les industries sont relativement stables dans le temps et d'une région à l'autre. En outre, les industries à salaires élevés ont tendance à verser des salaires élevés à tous les types de professions; de même, tous les travailleurs des industries à salaires faibles touchent des salaires faibles.

Autre conclusion importante, alors que la croissance globale de l'emploi réduit le taux de chômage, c'est la croissance des emplois à salaires élevés qui a le plus d'effet. De 1976 à 1989, la croissance de l'emploi dans les industries à salaires élevés a eu deux fois plus d'effet sur les taux de chômage que la croissance de l'emploi dans les industries à faibles salaires. Par exemple, une croissance de 10 % de l'emploi dans les industries à salaires élevés d'une province réduirait le taux de chômage de cette province de 1,1 point de pourcentage; par contre, une croissance de 10 % de l'emploi dans les industries à faibles salaires n'entraînerait qu'une réduction de 0,6 point de pourcentage du taux de chômage de la province. L'écart traduit le fait que la forte rémunération des industries à salaires élevés a des retombées plus importantes sur l'emploi.

Selon les auteurs, une des raisons pour lesquelles le chômage a été tellement persistant au Canada dans les années 80 tient au fait que le secteur à salaires élevés a mis du temps à se remettre de la gravité du choc récessionniste. Celui-ci a perdu quelque 400 000 emplois de 1981 à 1983 et ne les a récupérés qu'en 1986. Par contre, le secteur à salaires faibles a créé quelque 45 000 emplois de 1981 à 1983 et, pendant le reste des années 80, il en a créé 800 000 autres. Pourtant, le taux de chômage global a mis du temps à diminuer. Les auteurs concluent que le rythme lent de création d'emplois dans les industries à salaires élevés, compte tenu de l'effet supérieur de la croissance de l'emploi à salaires élevés sur l'emploi total, peut expliquer pourquoi le chômage au Canada a été aussi persistant dans les années 80.

Pour résumer le bloc III, disons que plusieurs facteurs ont joué dans la persistance du chômage au Canada. Le chômage de longue durée représente un problème de plus en plus épineux pour les travailleurs âgés, et les employeurs font de la discrimination contre eux lors de l'embauchage. En outre, les chômeurs de longue durée cherchent un emploi avec moins d'intensité que les autres chômeurs. Le chômage de longue durée entraîne une dépréciation du capital humain; enfin, les employeurs utilisent la durée de chômage comme critère de sélection à l'embauche. La persistance du chômage a aussi été causée en partie par une diminution de la mobilité intersectorielle des travailleurs après la récession de 1981-1982, alors que les entrées en chômage augmentaient. Enfin, la perte d'emplois à salaires élevés a des conséquences plus graves pour le chômage que la perte d'emplois à salaires faibles.

Qu'avons-nous appris ?

Les études du présent ouvrage donnent des explications très diverses des tendances récentes en matière de chômage. On semble s'entendre généralement sur le fait que la plus grande partie de la hausse du taux de chômage a été de nature structurelle. Là où les auteurs diffèrent, c'est dans l'importance qu'ils accordent aux explications.

Les explications de la tendance à la hausse du taux de chômage dans les années 60 et 70 semblent relativement simples. De la fin des années 60 jusqu'au milieu des années 70, l'augmentation du taux de chômage naturel était attribuable principalement à des facteurs institutionnels comme les modifications apportées au régime d'assurance-chômage et aux lois sur le salaire minimum. Les principales causes de l'augmentation du taux naturel du milieu à la fin des années 70 ont été les chocs qu'a connus l'offre, comme la fluctuation des prix de l'énergie et des produits de base.

Le scénario a toutefois changé de façon spectaculaire dans les années 80. Au cours de cette décennie, la distinction entre chômage cyclique et chômage structurel s'est estompée. La forte contraction de la masse monétaire en 1981-1982 a porté le taux de chômage à 11,8 %, niveau sans précédent depuis les années 30. Les entrées en chômage ont été plus nombreuses qu'au cours des ralentissements antérieurs du cycle économique, et la situation a été aggravée dans certaines régions par des transformations de la structure industrielle. En outre, les termes de l'échange et, en particulier, les prix à l'exportation des produits agricoles et de l'énergie du Canada ont subi une importante détérioration dans les années 80. Cette situation a contribué à l'accroissement du chômage dans les régions fortement tributaires des ressources. Par conséquent, il a fallu sept ans pour que le chômage revienne à son niveau d'équilibre antérieur à la récession. Cette persistance s'est manifestée dans le rôle accru joué par la durée du chômage dans le chômage global.

Le processus d'adaptation au marché du travail dans les années 80 a été vertueux. Pendant la récession de 1981-1982, les entrées en chômage ont été importantes. Les chômeurs âgés et, en particulier, ceux qui ont perdu leur emploi

involontairement, ont éprouvé de la difficulté à trouver un emploi. La mobilité entre les industries a diminué considérablement, et la probabilité de connaître une période de chômage prolongée a augmenté pour tous les actifs. Ceux qui ont chômé pendant une longue période ont essuyé une perte de revenu, ont souvent subi une détérioration de leurs compétences et ont éprouvé de l'incertitude au sujet de l'avenir. Par conséquent, bon nombre des personnes qui ont connu le chômage pour des raisons cycliques sont entrées dans l'effectif des victimes du chômage structurel[10]. Même si elles étaient disposées à accepter un emploi, l'inadéquation entre leurs compétences et celles qu'exigeaient les employeurs était trop grande pour être contournée.

Pourquoi a-t-il fallu autant de temps pour que le chômage revienne à son niveau d'avant la récession de 1981 ? Nos résultats semblent indiquer que des facteurs liés à la demande et à l'offre de main-d'œuvre ont joué des rôles importants.

La croissance des emplois à salaires élevés a plus d'effet sur la réduction du taux de chômage que la croissance des emplois à faibles salaires. Dans les années 80, le rythme lent de création d'emploi dans les industries à salaires élevés, comme la fabrication, a contribué à la persistance du chômage. Par ailleurs, certains employeurs, face à une offre excédentaire de main-d'œuvre dans les années 80, n'ont pas voulu ou n'ont pas pu réduire les salaires. Ce manque de souplesse a pu ralentir la vitesse d'adaptation au marché du travail. Enfin, certains employeurs ont peut-être fait de la discrimination à l'embauche contre les travailleurs âgés et les chômeurs de longue durée.

L'intensité de la recherche d'un emploi chez les chômeurs de longue durée a été plus faible que pour les autres groupes. De plus, les prestations d'assurance-chômage ont pu contribuer à prolonger le chômage dans les régions où la situation était déjà mauvaise sur ce plan.

Il semble donc juste de conclure que la hausse du chômage au début des années 80 a été d'abord cyclique, car elle avait été déclenchée par une forte contraction de la masse monétaire; elle est toutefois devenue structurelle du milieu à la fin des années 80.

Défis en matière de politiques

Les niveaux de chômage élevés ainsi que l'adaptation lente et difficile au marché du travail dans les années 80 font ressortir deux préoccupations importantes pour le Canada en matière de politiques :

1 Les pouvoirs publics peuvent-ils appliquer des politiques de gestion de la demande globale et éviter de graves déplacements sur le marché du travail ?

2 Les pouvoirs publics peuvent-ils accroître la capacité du marché du travail canadien d'absorber les chocs négatifs ?

Ces préoccupations deviennent plus pertinentes lorsque nous examinons les défis en matière de politiques qui se poseront sur le marché du travail canadien dans les années 90. Le début des années 90 a été marqué par l'apparition d'un ralentissement économique. Au moment d'écrire ces lignes, en mai 1991, le taux de chômage s'établissait à 10,3 %, et la fréquence du chômage de longue durée (chômage ininterrompu pendant 12 mois ou plus), à 6,2 %. Il s'agit là de chiffres sans précédent à ce stade-ci du cycle économique. Assisterons-nous dans les années 90 à une répétition amplifiée des années 80 ?

Le marché du travail canadien fera face à des défis démographiques, mondiaux et sociaux au cours de la prochaine décennie. Avec le vieillissement de la population, la population active comptera une plus grande proportion de travailleurs âgés. La structure industrielle évolue sans cesse, et la part du secteur tertiaire s'accroît graduellement. Pourtant, un secteur secondaire fort continuera d'être important pour la création d'emplois, non seulement pour son propre bien-être, mais aussi pour celui du secteur tertiaire. Notre économie se mondialise de plus en plus, et nous voyons apparaître une nouvelle division internationale du travail qui transforme irrévocablement nos marchés du travail nationaux. En partie à cause de l'internationalisation et en partie à cause du changement technologique, un plus grand nombre de travailleurs, particulièrement de travailleurs âgés, seront déplacés par suite du déclin des industries de transformation et de l'expansion de certaines industries de haute technologie.

Le défi au plan des politiques consiste à tirer des années 80 les leçons qui nous permettront de faire face aux nouvelles réalités des années 90.

Le rôle des politiques monétaire et budgétaire

La récession de 1981-1982 et la récession en cours de 1990-1991 montrent qu'une politique monétaire restrictive peut, à court terme, réduire l'inflation. Mais l'expérience postérieure à 1981-1982 révèle aussi que cette réduction comporte un coût considérable, eu égard au grand nombre de faillites et de fermetures d'usines, qui entraîne des changements structurels dans notre économie et d'énormes

pertes d'emplois. Il faut donc réexaminer la question de l'arbitrage temporaire entre l'inflation et le chômage.

Les coûts sociaux et économiques considérables qu'engendre le chômage élevé et persistant peuvent-ils être évités ? Il est clair qu'il faut maintenir une position macroéconomique « crédible » contre l'inflation. Mais est-il nécessaire de recourir uniquement à la politique monétaire pour y arriver ? Dans son Vingt-septième Exposé annuel intitulé *Une décennie de transitions* [1990], le Conseil économique du Canada soutient que la coordination des politiques monétaire et budgétaire pourrait aider davantage à contrebalancer les exigences d'une politique monétaire cyclique et à stabiliser l'inflation. En fait, dans son budget de 1991, le gouvernement fédéral a défini – prérogative qui revient normalement à la Banque du Canada – un objectif en matière d'inflation de 3 % (plus ou moins 1 %) d'ici la fin de 1992. Cet objectif constitue la reconnaissance que les rigidités du marché peuvent empêcher la réalisation d'un taux d'inflation nul à court terme[11]. Certains critiques soutiendront qu'un tel objectif signifie que la lutte contre l'inflation et non le chômage reste encore la principale priorité.

Vers un marché du travail souple

Le thème de la promotion de la souplesse du marché du travail canadien a attiré beaucoup d'attention. Récemment, des organismes comme le Conseil économique du Canada, le Conseil consultatif (fédéral) sur l'adaptation, le Centre canadien du marché du travail et de la productivité et le Conseil du Premier ministre de l'Ontario ont publié des rapports sur cette question.

On ne saurait remporter la lutte contre la hausse du chômage à moins que les marchés du travail ne réagissent aux signaux des marchés et des politiques. Les institutions actuelles du marché du travail peuvent-elles faire face aux changements prévus ? En particulier, avons-nous besoin de politiques qui puissent vraiment permettre de faire en sorte que les employeurs et les salariés fassent preuve de plus de souplesse dans la détermination des salaires ? Selon les données du présent ouvrage, bien qu'elles ne concernent pas directement cette question, la souplesse du marché du travail peut encore faire l'objet d'une amélioration considérable. Par exemple, on a souvent dit que la participation aux bénéfices constitue un régime souple de rémunération qui contribuerait à l'expansion de l'emploi. Les travailleurs partagent le risque supporté par les entreprises en acceptant qu'une partie de leur rémunération dépende des bénéfices de l'entreprise.

Il a également été proposé de réformer le régime de négociations collectives afin de susciter un cadre plus audacieux de partenariat entre les syndicats, les entreprises et les pouvoirs publics pour créer un meilleur milieu de travail (Conseil économique du Canada [1990]). Instaurer des programmes actifs de formation et d'adaptation pour les chômeurs plutôt que de les payer à attendre qu'un nouvel emploi se présente aiderait les travailleurs à s'adapter à l'évolution du marché du travail. Par exemple, il serait possible de transformer le régime d'assurance-chômage en programme d'assurance-emploi pour empêcher la déqualification des travailleurs en leur offrant des services de formation, de counselling, de placement et même de réinstallation dès qu'ils doivent faire face à la perspective du chômage.

Dans le cadre de ses initiatives actuelles sur le marché du travail, le gouvernement fédéral consacre beaucoup d'attention à ces questions. Par exemple, la récente Stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre comporte des programmes qui comprennent le versement d'une aide accrue au secteur privé pour la planification et la formation des ressources humaines, d'une aide aux travailleurs âgés déplacés (dans le cadre d'initiatives comme le Programme d'adaptation des travailleurs âgés) et une formation liée davantage à l'emploi pour les jeunes par l'entremise de la Planification de l'emploi. Par ailleurs, le projet de loi C-21, adopté en 1990, a apporté trois changements majeurs au programme d'assurance-chômage : 1) l'augmentation du nombre minimum de semaines de travail nécessaire pour être admissible aux prestations d'assurance-chômage, 2) la réduction de la durée des prestations et 3) des pénalités plus fortes pour l'abandon volontaire de l'emploi. Alors que le programme d'assurance-chômage continue à offrir une protection temporaire du revenu, il met l'accent non plus seulement sur le soutien passif du revenu, mais aussi sur la formation. Par suite des changements adoptés grâce au projet de loi C-21, 775 millions de dollars par année provenant de la caisse d'assurance-chômage sont réservés pour les programmes de perfectionnement professionnel.

Le 14 janvier 1991, le gouvernement fédéral annonçait la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre. Son mandat consiste à « assurer la participation active du secteur privé à la prise de décisions touchant la formation professionnelle au Canada. Elle devra concentrer ses efforts sur la détermination des besoins en main-d'œuvre qualifiée du marché du travail et des besoins en formation de nos travailleurs » (Centre canadien du marché du travail et de la productivité [1991]). De concert avec les entreprises, les syndicats et l'État, la Commission surveillera et évaluera des programmes de formation, élaborera des normes nationales de formation, établira des budgets de formation en vertu de programmes de l'assurance-chômage et trouvera les moyens les plus efficaces de mettre en œuvre des stratégies de formation[12].

Voici d'autres mesures visant à accroître la souplesse du marché du travail que proposent les études du présent ouvrage :

- L'identification à un stade plus précoce des personnes qui risquent de devenir chômeurs de longue durée contribuerait à réduire au minimum l'érosion de leurs compétences.

- Il serait avantageux d'adopter des politiques pour aider à réintégrer les travailleurs âgés dans la population active. En l'occurrence, les principes du programme « Transitions » du gouvernement de l'Ontario méritent un examen minutieux.

- Promouvoir la mobilité sectorielle ou régionale par la formation et l'information aidera à réduire l'inadéquation entre la demande et l'offre de main-d'œuvre.

- Plusieurs politiques visant à aider les travailleurs licenciés, qui supportent une partie disproportionnée du fardeau de la hausse du chômage cyclique. Un préavis de licenciement pourrait aider dans une grande mesure à réduire la probabilité de chômage au moment d'une mise à pied. Offrir des possibilités de partage de l'emploi pourrait contribuer sensiblement à réduire le chômage, par exemple, la réduction de la semaine de travail normale, des politiques visant à encourager les salariés à réduire volontairement leur temps de travail, comme le partage d'emploi et la retraite anticipée, avec des réductions proportionnelles de la rémunération, ainsi que l'encouragement à utiliser les prestations d'assurance-chômage pour le partage du travail.

Orientation des recherches futures

Il y a deux domaines particuliers où il faudrait effectuer d'autres recherches pour mieux comprendre les problèmes de chômage sur le marché du travail canadien. Ce sont l'effet d'hystérèse et l'impact sur le chômage de la croissance dans les secteurs à salaires élevés.

Bien que l'effet d'hystérèse offre une explication plausible des grandes tendances du chômage dans certains pays au cours des années 80, la théorie en est encore à ses balbutiements, et il reste beaucoup de recherche à effectuer. Il faudrait en particulier élargir le cadre analytique afin d'élaborer des hypothèses vérifiables à un niveau désagrégé.

Il est évident qu'il faut effectuer plus de recherches empiriques pour établir l'applicabilité de la théorie à la situation du Canada. Il faut se poser certaines questions. Le chômage engendré par un choc temporaire devient-il permanent ? Quels sont les répercussions, le cas échéant, des effets d'hystérèse sur l'efficacité des politiques de gestion de la demande ? La mise en œuvre de politiques expansionnistes de gestion de la demande au cours d'une période donnée abaisse-t-elle le taux de chômage naturel dans la période suivante ? Le niveau de chômage élevé enregistré au Canada dans les années 80 a-t-il été une manifestation d'un « effet d'hystérèse » ou de la « persistance » ? Y a-t-il une différence du point de vue des politiques ?

Une deuxième voie prometteuse pour la recherche concerne le rôle du secteur à salaires élevés, d'une part, dans le prolongement du chômage lorsqu'il y a perte d'emplois à salaires élevés et, d'autre part, dans la réduction du chômage lorsqu'il y a création d'emplois à salaires élevés. En d'autres termes, tous les emplois ne sont pas créés égaux – il semblerait qu'on obtienne un effet beaucoup plus important sur le taux de chômage lorsque des emplois à salaires élevés plutôt que des emplois à salaires faibles sont créés. Il faudra pousser la recherche pour que ce type d'argument puisse avoir des conséquences certaines pour les politiques, mais il s'agit peut-être de déterminer les politiques qui ont des effets différents sur les secteurs à salaires élevés et les secteurs à salaires faibles dans l'optique de la croissance économique globale et du chômage.

Bloc I – Historique

2 L'objectif du plein emploi au Canada dans l'après-guerre

Robert Malcolm Campbell

Dans son Livre blanc sur l'emploi et le revenu publié en 1945, le gouvernement fédéral s'est fixé comme objectif majeur de sa politique un niveau « élevé et stable » d'emploi. Dans le présent document, nous chercherons à répondre à deux questions. Premièrement, à l'heure actuelle le chômage est-il plus acceptable du point de vue politique qu'il ne l'était dans l'après-guerre immédiat ? Deuxièmement, devrait-il y avoir un « objectif du plein emploi » et, dans l'affirmative, celui-ci devrait-il constituer le principal objectif sur le plan de la politique économique ?

Il nous semble intuitivement que le chômage soit en effet maintenant plus acceptable politiquement comme en témoignent les niveaux de chômage de la dernière décennie, qui ont été de deux à trois fois supérieurs à ceux des années 50 et 60. Trois grandes raisons peuvent expliquer cet état de fait. Premièrement, le concept de chômage a évolué; fondé sur la notion keynésienne simple de l'insuffisance de la demande globale, il est devenu une notion beaucoup plus subtile, complexe et controversée. Par conséquent, cela a limité les mesures prises pour le combattre et l'a rendu plus « acceptable » ou justifiable. Deuxièmement, bien que le plein emploi ait déjà été le principal objectif à atteindre, il n'est plus qu'un de nombreux autres objectifs, dont certains semblent, en fait, contredire celui du plein emploi. Troisièmement, la réalisation du plein emploi semble être une question de volonté politique exigeant des politiques et des changements institutionnels qui nécessiteraient une plus grande intervention de l'État et un réseau d'institutions collectivistes et coercitives. Ni les décideurs ni la société dans son ensemble n'ont trouvé cette perspective attrayante.

La présente étude a pour objet d'examiner les origines politiques et l'évolution de l'objectif du « plein emploi » au Canada. Elle comprend quatre parties. Dans la première, nous examinons le contexte dans lequel l'engagement keynésien de 1945 a été pris et nous analysons la nature de cet engagement. Dans un deuxième temps, nous étudions les résultats de la politique canadienne de l'emploi dans l'après-guerre en nous concentrant sur les périodes où le chômage était élevé ou en hausse. Troisièmement, nous décrivons l'évolution du concept de plein emploi, qui est devenu une notion relativement complexe. Quatrièmement, nous comparons l'expérience du Canada à celle d'un certain nombre d'autres pays, pour illustrer ainsi la nature limitée de l'engagement du Canada à l'égard de l'emploi. Dans la dernière section, nous faisons la synthèse de l'étude et en déterminons les conséquences pour la politique de lutte contre le chômage. Nous tirons trois grandes séries de conclusions qui sont résumées brièvement ici. Premièrement, l'engagement du Canada à l'égard de l'emploi en 1945 était spécifique, limité et tiède, et à cause de son caractère keynésien, certaines options ont été éliminées, dont celles qui étaient nécessaires à la réalisation du plein emploi. La suite donnée à l'engagement pris en 1945 a modelé les attitudes actuelles à l'égard d'une politique de l'emploi et des diverses possibilités d'action. Deuxièmement, le chômage a perdu sa place dominante, et ce pour deux raisons principales : l'inflation l'a remplacé comme principal objet de préoccupation, et des complications conceptuelles et opérationnelles ont réduit l'attrait du plein emploi. Troisièmement, la perte d'attrait du plein emploi traduisait l'incapacité des institutions de se doter des moyens d'atteindre cet objectif. Les décideurs ont dû opérer un arbitrage entre un taux de chômage élevé, comportant d'énormes coûts de sécurité sociale, et un chômage plus faible, exigeant une plus grande intervention de l'État, ou de façon générale, entre le chômage et le changement institutionnel. Ils ont généralement choisi la première option.

Historique[1]

L'engagement à l'égard du plein emploi pris en 1945

L'engagement pris par le gouvernement canadien à l'égard de l'emploi après la guerre s'inspirait des expériences de la crise des années 30 et de la Seconde Guerre mondiale. Pendant la crise, les partis politiques traditionnels ou nouveaux ont remis en question la capacité du capitalisme de mettre fin à la persistance de niveaux de chômage élevés et ont proposé des solutions de rechange radicales, notamment l'étatisation des institutions financières, de l'industrie et de la distribution. La crise a entraîné une rupture idéologique avec le passé, et les Canadiens ont eu davantage tendance à envisager une plus grande intervention de l'État dans l'économie.

La remise en question du capitalisme s'est poursuivie après la fin de la Seconde Guerre mondiale. La possibilité

d'une crise d'après-guerre suscitait beaucoup d'inquiétude, et le contraste entre la « prospérité » du temps de guerre et la crise prévue était frappant. Les chefs de file des secteurs privé et public ont senti que les Canadiens étaient prêts à accepter des approches économiques non capitalistes. Les syndicats ont doublé leurs effectifs pendant la guerre, les grèves ont atteint un nombre record en 1943, et le Congrès du travail du Canada a approuvé la transformation du CCF (Co-operative Commonwealth Federation) en branche politique du syndicalisme. Le CCF lui-même obtiendra un soutien politique considérable. Après avoir dominé les sondages nationaux, il formera en 1944 le gouvernement de la Saskatchewan. L'expérience vécue pendant la guerre a légitimé la planification économique par l'État, et le succès du CCF a encouragé les conservateurs et les libéraux à envisager des réformes.

Il s'est dégagé un consensus politique selon lequel il incombait aux gouvernements démocratiques de continuer à assurer la stabilité économique et le plein emploi qu'on avait connus pendant la guerre. Il restait à déterminer précisément *comment* le gouvernement fédéral assumerait cette nouvelle responsabilité. Opterait-il pour une économie socialiste ? Garderait-il d'importantes parties de l'imposant appareil administratif de réglementation et de contrôle du temps de guerre ? Dans quelle mesure le capitalisme et la démocratie libérale subsisteraient-ils ? On s'inquiétait des conséquences de la planification économique pour la démocratie et le capitalisme, la liberté et l'efficacité. Le gouvernement semblait donc devoir opérer un arbitrage entre la planification économique et le plein emploi d'une part et la démocratie capitaliste et le chômage d'autre part.

Toutefois, l'application de l'approche keynésienne a offert à l'État un choix intermédiaire en matière d'arbitrage entre la planification et l'économie de marché. Alors que dans le discours du trône de 1943 il était question d'atteindre le « *plein* emploi après la guerre » (c'est nous qui soulignons), la nature de cet objectif a changé de façon subtile mais sensible après la guerre. La stratégie du gouvernement pour l'après-guerre, présentée dans le Livre blanc sur l'emploi et le revenu et dans les propositions du Livre vert de 1945, donnait la priorité aux objectifs politiques de la stabilité économique et des niveaux élevés d'emploi[2]. C. D. Howe a insisté pour que l'objectif du *plein* emploi figurant dans la première ébauche du Livre blanc soit remplacé par un niveau « *élevé et stable* » d'emploi (c'est nous qui soulignons)[3].

L'analyse économique et l'approche du Livre blanc s'inspiraient du principe keynésien selon lequel le chômage était considéré comme le résultat de l'insuffisance de la demande à l'égard de la production intérieure. D'après le Livre blanc, il incombait aux pouvoirs publics de faire en sorte que les quatre composantes de la demande globale – consommation, investissement, dépenses de l'État et exportations – soient suffisantes et stables afin de perpétuer des niveaux élevés d'emploi. Comme l'accent était mis sur la demande, il semblait qu'un niveau élevé d'emploi ne présupposait pas l'existence d'un ensemble particulier de conditions de l'offre; par conséquent, l'État était dégagé de toute responsabilité d'influer sur des facteurs de l'offre comme le marché du travail, les modes d'investissement et le développement technologique. Cette approche supposait un faible niveau de contrôle de l'État et la réaffirmation de la primauté de l'économie de marché.

Le Livre blanc comprenait des indications précises pour la gestion de chaque élément de la demande globale. Il rejetait toute politique de l'emploi qui aurait entraîné des dépenses publiques considérables, d'importants travaux publics, la prise de contrôle d'entreprises privées et l'instauration d'une économie planifiée et encourageait plutôt la suppression intégrale et rapide des mesures de contrôle de l'économie de guerre. Il proposait que l'État agisse indirectement sur les investissements privés en créant un cadre économique permettant de réaliser des bénéfices importants par une baisse des impôts, la stabilisation du revenu des consommateurs et une politique monétaire expansionniste. L'État devait encourager les exportations en favorisant l'expansion des marchés extérieurs par une libéralisation du commerce international. Enfin, il proposait de prendre de modestes mesures de sécurité sociale dans les domaines des pensions et de l'assurance-maladie (autofinancées pour la plupart) afin de soutenir la consommation. Le degré prévu de redistribution économique était marginal. Toutes ces mesures devaient être mises en œuvre dans le cadre de budgets contracycliques – déficits dans les périodes de récession et excédents dans les périodes d'expansion – afin de suppléer au cycle économique.

Aucune de ces méthodes ne comportait de mesures coercitives, d'interventions importantes de l'État dans l'économie ou de changements institutionnels majeurs. La légitimité du capitalisme était à nouveau validée par la réfutation keynésienne de l'argument selon lequel le plein emploi exigeait la planification économique, la propriété étatique et de nouveaux arrangements administratifs. Le keynésianisme comportait plutôt un programme limité de gestion macroéconomique des principaux éléments du revenu national au moyen de politiques d'encouragement générales plutôt qu'au moyen d'interventions coercitives au niveau microéconomique. Des questions comme la composition détaillée des éléments de la demande globale, la nature et la composition de l'emploi ainsi que le caractère de la capacité de production devaient relever des décisions particulières prises sur le marché.

Ces décisions ont eu des conséquences politiques importantes. Le chômage a été dépolitisé et en est venu à être perçu comme un problème technique qu'il fallait résoudre par des moyens techniques, ayant peu de répercussions politiques ou institutionnelles. Il n'était pas nécessaire d'accroître la planification ni la réglementation, d'où la suppression du besoin de conseils de planification, d'organismes de réglementation et de participation active de la population à la prise de décisions. La participation limitée de l'État serait pragmatique, apolitique et technocratique. Malgré sa force politique à la fin de la guerre, le mouvement syndical n'a acquis aucun pouvoir. En fait, les syndicats ont renoncé à revendiquer la propriété de l'État et la participation aux décisions économiques en échange d'une meilleure distribution de la richesse sous forme de sécurité sociale et d'accroissement de l'emploi.

L'engagement à l'égard du « plein emploi » pris par le Canada était donc limité; en effet, le gouvernement s'engageait à maintenir des niveaux « élevés » d'emploi. Cet engagement limité n'a pas été étendu. Définir le plein emploi a constitué un objectif aléatoire et difficile; comme l'a souligné un analyste, « un engagement catégorique et exprimé en termes politiques n'a jamais été pris à l'égard du plein emploi » (Doern [1985], p. 34). Comparativement à l'expérience d'autres pays, l'engagement pris par le Canada en 1945 visait à atteindre des objectifs d'efficacité et de liberté plutôt que des objectifs d'équité et de stabilisation. Dans l'après-guerre, le Canada a donné plus d'importance à l'entreprise privée que le Royaume-Uni ou l'Australie et a insisté davantage sur l'asservissement des initiatives publiques à l'entreprise privée (Merry et Bruns [1945]). L'engagement du Canada en matière d'emploi n'exigeait, de par sa nature, aucun changement sensible ni dans les institutions, ni dans le comportement ou la pratique du secteur public. La priorité devait être accordée à un niveau élevé d'emploi, mais il en allait de même de la perpétuation des institutions et des mécanismes capitalistes libéraux, car on a cessé d'envisager des propositions plus radicales d'intervention de l'État.

La politique de l'emploi, de 1945 à 1975

La période allant de 1945 à 1975 ne saurait être qualifiée d'époque où l'engagement en faveur de l'objectif en matière d'emploi a été ferme, mais l'approche fondamentale du chômage n'a pas changé avant 1975, année où la lutte contre l'inflation a supplanté la lutte contre le chômage comme objectif primordial. Selon les normes de l'après-guerre immédiat, l'économie a connu peu de périodes soutenues de « plein » emploi de 1945 à 1975. En fait, le taux de chômage n'a été inférieur à 4 % que pendant moins de la moitié des années d'après-guerre et, les autres années, a été soit relativement élevé, soit croissant (tableau 2-1). L'immense majorité des budgets d'après-guerre étaient passifs et ont eu un effet relativement minime sur la conjoncture économique. Les lignes qui suivent mettent en lumière certaines des principales périodes où le chômage a augmenté ou est resté élevé.

L'expansion de l'après-guerre immédiat a commencé à ralentir à la fin des années 40. Les exportations ont diminué à la fin de 1949 et au début de 1950, l'investissement privé a fléchi et le chômage a enregistré une hausse constante de 1948 jusqu'à la guerre de Corée. Le discours du trône de 1950 faisait état du chômage. Il y était mentionné qu'il était attribuable à « des facteurs saisonniers et locaux » auxquels il ne fallait pas faire face au moyen d'une solution macroéconomique générale. Le chômage s'est accru à la fin des années 40 avec le début du ralentissement de l'expansion de l'après-guerre immédiat. Le gouvernement estimait à cette époque que l'augmentation du chômage constituerait le premier « test » véritable des mesures de sécurité sociale prévues par la loi sur l'assurance-chômage; des modifications ultérieures élargiraient la portée de ces mesures (Campbell [1987], chap. 8). Cette situation laissait présager l'arbitrage à opérer en permanence entre le chômage et la sécurité sociale d'une part et l'emploi et une plus grande intervention de l'État d'autre part. Le gouvernement a souligné quatre causes de la hausse du chômage qui échappaient à son contrôle : la croissance et l'immobilité de la main-d'œuvre, les facteurs saisonniers, les inégalités régionales et la diminution des débouchés à l'exportation. Il a laissé les forces du marché agir sur ce qu'il considérait comme l'augmentation « locale » ou « résiduelle » du chômage, en soutenant que toute autre ligne de conduite exigerait une plus grande part d'intervention, de planification économique et de changements institutionnels[4].

Le même scénario s'est reproduit en 1953-1954. Dans le discours du trône, le gouvernement a reconnu l'existence « d'un chômage régional et saisonnier » et a proposé d'aider les chômeurs en accroissant les prestations d'assurance-chômage[5]. Des ministres comme Howe et Abbott ont soutenu que les entreprises n'étaient pas suffisamment concurrentielles et que des reculs étaient inévitables : « Toutes les industries de toutes les régions ne peuvent pas s'attendre à réaliser des bénéfices et à produire à pleine capacité tout le temps ». Ils ont soutenu que la situation du moment se corrigerait elle-même et que les tentatives faites par le gouvernement pour aplanir les obstacles risquaient autant d'aggraver la situation que de l'améliorer. Une hausse à court terme du chômage, selon le ministre du Travail Gregg, améliorerait les perspectives de développement et d'emploi à long terme. En 1954, le gouvernement présentait un budget équilibré[6].

Tableau 2-1

Principaux indicateurs économiques, Canada, certaines années, 1948-1986 (valeur réelle)

	Variation du PIB	Chômage	Variation de l'IPC	Variation de l'investissement fixe	Variation des exportations
	En points de pourcentage	En pourcentage		En points de pourcentage	
1948	1,5	2,3	14,5	13,5	0,8
1949	4,5	2,8	3,1	8,0	–5,3
1950	7,8	3,6	2,8	7,6	–0,9
1953	5,0	3,0	0,9	12,2	–1,3
1954	–1,1	4,6	0,6	0,2	–3,6
1958	2,2	7,0	2,7	–1,3	–0,9
1959	3,9	6,0	1,1	0,7	3,8
1960	2,9	7,0	1,2	–3,1	4,5
1961	3,1	7,1	0,9	–0,3	6,8
1962	7,1	5,9	1,2	4,4	4,1
1963	5,2	5,5	1,8	4,5	9,2
1964	6,7	4,7	1,7	13,2	12,6
1968	5,4	4,5	4,1	0,5	12,6
1969	5,4	4,4	4,6	5,4	8,0
1970	2,6	5,7	3,3	0,3	8,7
1973	7,7	5,5	7,6	9,9	10,6
1974	4,4	5,3	10,9	6,6	–2,0
1975	2,6	6,9	10,8	5,8	–6,8
1976	6,2	7,1	7,5	4,6	10,6
1977	3,6	8,1	8,0	2,1	8,9
1978	4,6	8,3	8,9	3,1	13,6
1979	3,9	7,4	9,2	8,5	5,0
1980	1,5	7,5	10,2	10,1	2,7
1981	3,7	7,5	12,5	11,8	4,4
1982	–3,2	11,0	10,8	–11,0	–2,2
1985	4,3	10,5	4,0	8,1	6,0
1986	3,3	9,6	4,2	5,1	4,7

SOURCE Statistique Canada, *L'Observateur économique canadien, Supplément statistique historique*, n° 11-210 au catalogue, 1988.

Au moment de la préparation du budget de 1957, les taux de chômage et d'inflation augmentaient, et le gouvernement ne savait pas bien à quel signal économique il devait réagir. Le ministère des Finances faisait une mise en garde contre les pressions inflationnistes et le ministère du Commerce attirait l'attention sur le danger d'une récession; le gouvernement a choisi de donner raison au premier et a présenté un budget restrictif au moment où l'économie était sur le point d'entrer en récession[7].

De 1958 à 1960, le gouvernement a appliqué des politiques budgétaire et monétaire restrictives ou modérées pour lutter contre l'inflation, à un moment où l'économie connaissait une léthargie et où le chômage était élevé. Malgré la politique du gouvernement qui visait à équilibrer le budget, des déficits budgétaires ont été enregistrés à cause de la faiblesse de l'économie.

Au début des années 60, la politique officielle reposait sur le consensus selon lequel non seulement le chômage ne résultait pas de l'insuffisance de la demande, mais dépendait aussi de l'offre et de variables microéconomiques. Parmi ces variables figuraient la croissance rapide de la population active ainsi que l'automatisation et le progrès technologique. Le gouvernement a mis de côté l'analyse et la politique keynésiennes en faveur de politiques à long terme axées sur l'offre, afin d'accroître la productivité et la compétitivité pour pouvoir faire face à l'intensification de la concurrence internationale. L'idée selon laquelle le chômage était un problème structurel qui nécessitait une

main-d'œuvre plus qualifiée et plus mobile ainsi qu'un réaménagement de l'économie a été à l'origine de la politique fédérale de la main-d'œuvre au Canada. Le gouvernement a aussi adopté des politiques régionales et industrielles et a apporté un certain nombre de changements institutionnels à cette époque. Dans le choix à faire entre le chômage et le changement institutionnel, le gouvernement Diefenbaker a penché vers cette dernière option, bien que de façon marginale et provisoire. Cela a suffi pour qu'il soit accusé d'utiliser des mesures coercitives et de faire de l'ingérence politique sur le marché[8].

C'est en 1963, année où le Parti libéral est revenu au pouvoir à la tête d'un gouvernement minoritaire, que le Canada est venu le plus près d'adopter une politique de plein emploi. Dans le discours du trône, le gouvernement affirmait : « tous les Canadiens doivent être capables de trouver un emploi »[9]. Cet engagement plus explicite a donné lieu à un accroissement de l'intervention de l'État dans l'économie et à l'avènement d'une longue série d'instruments étatiques, notamment des politiques sectorielles comme le Pacte de l'automobile, des politiques régionales comme la désignation de zones de développement régional, des politiques de main-d'œuvre comme la *Loi sur la formation professionnelle des adultes*, ainsi que la création d'institutions comme le Conseil économique du Canada, le Conseil des sciences du Canada, le ministère de l'Industrie, l'Office d'expansion économique de la région atlantique et le Conseil du Trésor. Toutefois, les outils qui ont servi à atteindre l'objectif en matière d'emploi n'ont pas touché la politique budgétaire. Le gouvernement a eu recours à des politiques structurelles à long terme pour s'attaquer aux causes structurelles apparentes du chômage plutôt qu'à des politiques budgétaires à court terme qui auraient pu remédier dans une certaine mesure à la situation dans l'immédiat[10]. Il est donc ironique que les budgets de 1963 et 1964 aient été des budgets équilibrés plutôt que des budgets keynésiens ou expansionnistes.

À la fin des années 60, l'apparition de la stagflation a encore une fois obligé le gouvernement à choisir entre la lutte contre l'inflation et la lutte contre le chômage. Il a choisi de combattre l'inflation en présentant un budget équilibré en 1968, année où le taux de chômage s'est établi à 5 %[11]. Le ministre des Finances Benson a soutenu que l'inflation engendrait le chômage à long terme et que, de toute façon, l'impact de l'inflation était universel tandis que celui du chômage était concentré.

En 1969, à peu près tout le monde, y compris le NPD, s'entendait pour dire que la politique économique du gouvernement devait continuer à porter essentiellement sur l'inflation. Un excédent prévu de 250 millions de dollars pour cette année-là s'est transformé en excédent d'un milliard de dollars, qui est venu s'ajouter aux effets anti-inflationnistes de taux d'intérêt record et d'une diminution de 2 % de la croissance de la masse monétaire[12]. En 1970, le taux d'inflation a diminué de 1,3 point de pourcentage, tandis que le chômage a augmenté de 1,3 point. Tout en admettant que la lutte contre l'inflation avait entraîné une augmentation du chômage, le ministre Benson a promis de continuer à restreindre avec détermination les pressions qui s'exerçaient sur l'économie. À la fin des années 60, l'objectif en matière d'emploi était donc sacrifié sur l'autel de la stabilité des prix, ce qui a eu pour effet de faire passer le taux de chômage de 4,4 à 6,2 %.

En 1972, le Parti libéral a été réélu, mais il a dû former un gouvernement minoritaire, par suite de l'impopularité de ses budgets producteurs de chômage de la fin des années 60. Il n'est donc pas étonnant que l'objectif en matière d'emploi ait repris la première place dans les budgets de 1973 et 1974. Mais à ce moment-là, plus personne ne croyait en une politique naïvement keynésienne : on reconnaissait le dilemme entre l'inflation et le chômage, et ces budgets visaient à réduire le chômage sans exacerber les pressions inflationnistes. La stratégie budgétaire du ministre des Finances Turner, surtout axée sur l'offre, consistait à accélérer la croissance économique, à accroître l'emploi et l'offre de biens tout en réduisant les pressions sur les coûts et les salaires. Des diminutions d'impôt constituaient l'élément clé de cette stratégie[13]. Malgré l'accroissement de l'inflation, toutefois, le gouvernement a maintenu des politiques monétaire et budgétaire très expansionnistes et rejeté les contrôles économiques au nom de la liberté politique et de l'efficacité économique. Les pressions inflationnistes ont augmenté, alors que le chômage n'a diminué que de façon marginale à court terme.

La modification de l'objectif en matière d'emploi après 1975

Bien qu'on n'ait jamais abandonné officiellement l'objectif en matière d'emploi, dès 1975, il était clair que quelque chose avait changé. L'objectif avait perdu sa résonance politique et morale, et la foi dans les moyens keynésiens s'était estompée. Cette année-là, malgré le chômage qui était élevé selon les normes de l'après-guerre, on a mis l'accent sur le contrôle des dépenses publiques, une réduction des dépenses d'un milliard de dollars ayant été proposée dans un budget qui constituait essentiellement une dernière tentative pour éviter l'imposition de contrôles économiques[14]. Le déficit budgétaire prévu était passif et résultait d'une baisse des recettes causée par la récession et d'une hausse des dépenses des programmes plutôt que d'une

action discrétionnaire du gouvernement. M. Turner a démissionné de son poste de ministre des Finances en septembre, entre autres parce qu'il était peu enclin à imposer une politique de contrôles et, le mois suivant, le gouvernement présentait un important programme anti-inflationniste comprenant des contrôles des salaires et des prix et un resserrement des politiques monétaire et budgétaire. Les dépenses de l'État seraient dorénavant limitées au taux de croissance du PNB, et le gradualisme monétariste laissait entrevoir un ralentissement du taux de croissance de la masse monétaire.

Dans le budget de 1976, le ministre des Finances Macdonald réitérait l'intention du gouvernement de réduire les dépenses publiques, vu le chômage élevé et l'inflation forte quoique en baisse qui continuaient de sévir. Il citait aussi une étude du Conseil économique du Canada réalisée en 1976 pour expliquer l'adoption de certaines modifications de la politique de la main-d'œuvre. L'étude avait montré que les statistiques globales sur le chômage étaient trompeuses et qu'une partie importante de celui-ci – de 5 à 7 % – était « normale ». Le ministre soutenait que les changements institutionnels (assurance-chômage, programmes de formation, salaire minimum) et les pressions démographiques (l'arrivée sur le marché des baby-boomers et l'accroissement du taux d'activité des femmes) donnaient au chômage des dimensions structurelles et frictionnelles auxquelles on ne pouvait pas réagir par une politique axée sur la demande. Il a apporté une série de modifications au programme d'assurance-chômage, afin d'encourager les titulaires d'un emploi à le garder et les chômeurs à en chercher un[15]. Par suite de l'adoption d'une sévère politique anti-inflationniste, les hausses de l'indice des prix à la consommation se sont stabilisées dans une fourchette de 7 à 9 % à la fin des années 70. Néanmoins, bien qu'il y ait eu une croissance considérable de l'emploi et de la production, le taux de chômage a augmenté pour atteindre plus de 8 %.

Dans le discours du trône de 1979, le gouvernement conservateur a fait appel à l'initiative individuelle pour favoriser la croissance. Dans le budget qui a suivi, il a indiqué qu'un taux de chômage de l'ordre de 4 à 5 % était chose du passé et a proposé d'augmenter les impôts et de limiter les dépenses afin de réduire le déficit[16]. Toutefois, le gouvernement a été défait lors du vote sur le budget, et un ralentissement économique s'est amorcé au début de 1980. Le nouveau gouvernement libéral a présenté un certain nombre des mesures fiscales de 1979 et a encore une fois accordé la priorité à la réduction du déficit et à la limitation des dépenses de l'État. C'est par suite de la mise en œuvre d'une politique monétaire extrêmement restrictive que les taux d'intérêt ont atteint un niveau record de 21,5 % au cours de l'été 1981[17].

Le budget de 1981 était modérément restrictif à la veille d'une forte récession. Il ne faisait pas mention explicitement du chômage, bien que celui-ci ait grimpé de 7,5 % en 1981 à 11 % en 1982. La pièce maîtresse du budget de 1982 était le programme anti-inflationniste des 6 et 5 % et la réduction du déficit, malgré le fait que le chômage atteignait 11 %. Et la politique monétaire restait restrictive[18].

Le gouvernement conservateur élu en 1984 a adopté une stratégie de l'emploi indirecte en faisant la promotion de l'entrepreneuriat, de l'initiative économique et de la prise de risques afin d'encourager les entreprises privées à investir et à créer des emplois. Il mettait par ailleurs l'accent sur la réduction du déficit qu'il présentait comme la clé permettant de favoriser la croissance et de réduire l'inflation et le chômage dans son budget de 1985 et ses budgets ultérieurs[19]. En outre, pour faire face aux changements structurels sur le marché du travail, il entendait poursuivre une politique de formation et de recyclage en faisant appel au secteur privé.

Les conseils que le gouvernement a reçus étaient dans la même veine. La Commission Macdonald a rejeté le recours à des mesures à court terme pour faire face au chômage et a opté pour une stratégie à moyen et à long terme visant à établir un milieu favorable au progrès économique[20]. La Commission Forget tirait la conclusion suivante : « Le chômage n'est plus un phénomène conjoncturel à court terme dont sont victimes un petit nombre d'entreprises et de travailleurs marginaux. De plus en plus, il résulte d'importants changements structurels de l'économie qui concernent des industries, des professions, des collectivités et des régions entières[21]. » Tout cela était bien loin du discours politique et économique de 1945.

Sur la base de ce survol historique, nous pouvons provisoirement tirer les conclusions suivantes :

- L'objectif en matière d'emploi n'a pas été poursuivi avec autant de vigueur que même l'engagement limité de 1945 aurait pu le laisser penser.

- Dans les premières années de l'après-guerre, les gouvernements ont toléré des augmentations du chômage attribuables à des facteurs autres que l'insuffisance de la demande et ont choisi de laisser jouer le marché.

- À la fin des années 50 et dans les années 60, la notion de chômage structurel a amené les gouvernements à adopter diverses politiques institutionnelles axées sur l'offre.

- Du milieu à la fin des années 60 (et de nouveau au milieu des années 70 et au début des années 80), l'inflation

a remplacé le chômage comme principale préoccupation en matière de politique, et les gouvernements ont délibérément accepté une hausse du chômage afin de faire baisser le taux d'inflation.

- Sous les gouvernements minoritaires, le chômage a damé le pion à l'inflation comme principale préoccupation en matière de politique.

- Lorsque les gouvernements ont décidé de donner la priorité à l'objectif en matière d'emploi, ils ont considéré comme nécessaires des politiques et des institutions complémentaires comme les mesures axées sur l'offre et les contrôles des revenus.

- Au cours des années 80, il s'est dégagé un consensus sur le fait que la nature du chômage avait changé par suite de l'évolution démographique et sociale ainsi que du changement des politiques et sur la nécessité, par conséquent, de recourir à des politiques différentes axées sur l'offre.

- À partir du début des années 80, le recours accru aux forces du marché a été la principale considération en matière de politique et d'emploi; la réduction du déficit, la limitation du rôle de l'État et l'accroissement de l'initiative individuelle ont constitué les orientations politiques et économiques principales, en vertu de l'hypothèse selon laquelle les résultats escomptés en matière d'emploi passent nécessairement par le modèle du marché.

L'évolution des concepts

Dans les années 80, les gouvernements étaient disposés à tolérer des taux de chômage de deux à trois fois supérieurs à ceux qui étaient acceptables après la guerre. Les expériences effectuées sur le plan des politiques et les nouvelles recherches donnaient à penser que le chômage était plus complexe que ce qu'on avait prévu. Étant donné que la nature de l'engagement keynésien de 1945 supposait une conceptualisation étroite du chômage, un nombre limité de stratégies et l'absence de coût de l'objectif en matière d'emploi, cet engagement a finalement eu un effet de boomerang qui s'est soldé par la désillusion et le manque de préparation. La montée et le déclin de l'expérience keynésienne a illustré la nature des arbitrages que doivent faire les gouvernements.

La désagrégation du chômage et la redécouverte du chômage volontaire

À la fin du XIX[e] siècle, on a commencé à penser qu'une grande partie du chômage n'était pas volontaire, mais était plutôt causée par les fluctuations intempestives du cycle économique. Auparavant, ceux qui ne travaillaient pas étaient considérés comme « oisifs » ou volontairement sans travail. La théorie économique moderne a « dépersonnalisé » le concept de chômage, les individus étant relevés d'une partie de la responsabilité du chômage (Garraty [1978], p. 4-5). Keynes a démontré que le chômage résultait d'une insuffisance de la demande ou, de façon équivalente, du revenu national. Comme les particuliers ne pouvaient pas influer sur le niveau du revenu national, leur chômage était considéré comme involontaire, et l'État se voyait confier le rôle de gérer le revenu national afin de minimiser le chômage.

L'analyse de Keynes était « agrégée », et ses résultats semblaient indiquer que l'ensemble du chômage était plus ou moins de même nature, c'est-à-dire qu'il était lié à une insuffisance de la demande. L'idée était simple, facile à comprendre et à mettre en œuvre sur le plan de la politique économique, d'où son attrait politique. Elle semblait apolitique et non coûteuse, contrairement à l'analyse de l'offre, dont les interventions spécifiques et détaillées exigeaient de délicats choix politiques et changements institutionnels (Campbell [1987], chap. 2). L'objectif de l'après-guerre en matière d'emploi s'inspirait donc de deux concepts du chômage : son caractère involontaire et son caractère global. Aucun de ces concepts n'a survécu à l'expérience de l'après-guerre.

Dans l'historique présenté au début du chapitre, nous avons conclu que les gouvernements de l'après-guerre immédiat étaient disposés à accepter le chômage attribuable aux facteurs autres que l'insuffisance de la demande globale – comme le climat, la situation des régions ou les variations de la conjoncture internationale – et à laisser les forces du marché agir sur cette partie du chômage. Dans les années Diefenbaker, le chômage était considéré de plus en plus comme « structurel », lié au changement technologique et, par conséquent, hors de la portée des mesures keynésiennes. Il fallait plutôt le combattre par des politiques structurelles et axées sur l'offre à long terme, d'où la nécessité de le tolérer à court terme. Cette orientation structurelle, en vertu de laquelle le chômage était désagrégé en composantes saisonnière, frictionnelle et structurelle a prédominé dans les quatre premiers exposés annuels du Conseil économique et dans les budgets du ministre Gordon. Le chômage était considéré comme un problème institutionnel lié à l'offre[22]. (Plus tard, dans les années 80, on établira que le déséquilibre de l'offre et de la demande de travail et les retards d'adaptation dans une économie en évolution rapide constituent d'autres sources structurelles de chômage[23].)

L'évolution démographique a permis une nouvelle désagrégation du taux de chômage. Le taux d'activité des

femmes est passé de 35 % en 1966 à 56 % en 1987, d'où le nombre de plus en plus important de familles à deux revenus; par ailleurs, le taux de chômage des femmes a dépassé la moyenne. Simultanément, à mesure que la génération du baby-boom entrait dans la population active, le taux de chômage chez les jeunes excédait de deux à trois fois celui des autres groupes d'âges[24]. Ces phénomènes ont influé sur les conseils prodigués et les mesures prises dans les années 80, l'hypothèse implicite étant qu'un niveau de chômage supérieur pourrait être toléré chez des personnes qui n'étaient pas considérées comme des « premiers titulaires de revenus »[25].

Enfin, on a reconnu que des chiffres globaux sur l'emploi masquaient d'importantes variations d'une région à l'autre. Les gouvernements de l'après-guerre immédiat acceptaient cette situation comme inévitable, mais, à partir de l'époque Diefenbaker, les gouvernements ont accordé la priorité au développement régional au moyen de politiques non keynésiennes axées sur l'offre. Cette orientation s'inspirait en partie d'une analyse selon laquelle il était impossible de réduire sensiblement le chômage sans corriger les disparités régionales[26].

La désagrégation du chômage en différentes composantes au cours de l'après-guerre a compliqué les mesures prises pour le combattre. Les gouvernements disposaient de plusieurs options. Ils pouvaient soutenir que le chômage non fondé sur la demande ne relevait pas de la responsabilité politique. Ils pouvaient par contre le combattre, soit par des mesures de sécurité sociale, soit par des changements institutionnels et des interventions sur le marché.

L'idée selon laquelle le chômage était essentiellement involontaire a prévalu jusqu'au milieu des années 70, ce qui conférait au concept de chômage une résonance morale et idéologique qui exigeait une réponse politique. À partir du milieu de la décennie, toutefois, les analystes économiques ont convaincu le gouvernement qu'une partie importante du chômage était volontaire. Par exemple, on considérait que l'assurance-chômage, pratiquement universelle au début des années 70, avait donné lieu à un chômage volontaire en rendant le chômage moins pénible (Pal [1988], p. 28, 39, 41, 51, 70-72). L'augmentation simultanée du chômage et des emplois vacants indiquait, selon certains, que le chômage traduisait de plus en plus un choix personnel[27]. Et de nouvelles analyses révélaient qu'une partie considérable du chômage total était liée au fait que des personnes essayaient d'améliorer leur sort en passant d'un emploi à l'autre. Dans le rapport du Conseil économique du Canada intitulé *Des travailleurs et des emplois* (1976), on a calculé le taux de chômage à 3 % en défalquant les chercheurs d'emplois à temps partiel, les adolescents, les personnes âgées et ceux qui avaient quitté des emplois afin de chercher de meilleurs postes[28]. On considérait même le chômage comme productif dans la mesure où il améliorait la possibilité d'établir un équilibre entre l'offre et la demande de travail. Par ailleurs, les programmes sociaux et le phénomène des familles à deux revenus réduisaient la résonance émotionnelle et morale du chômage en le rendant moins pénible.

La désagrégation du chômage en diverses composantes ayant des causes différentes et la redécouverte du chômage volontaire ont rendu le concept de chômage plus complexe, et le discours sur le chômage, beaucoup moins certain. Dans certains milieux, on a qualifié de suspect du point de vue de l'analyse et d'irrationnel du point de vue des politiques l'idée d'*un* taux de chômage[29]. Le débat sur l'attribution du chômage à l'offre ou à la demande est devenu complexe et vigoureux, et les analyses et les débats se fondent actuellement sur plus d'une demi-douzaine d'explications du chômage[30]. Ce désaccord a accru la gamme des options potentielles, ce qui a donné lieu à des expérimentations et des tâtonnements dans le domaine des politiques. Par ailleurs, le sentiment d'échec ou d'inefficacité des politiques s'est soldé par une réduction du recours à des politiques pour réduire le chômage.

L'objectif en matière d'emploi et les arbitrages nécessaires

L'engagement keynésien de 1945 en matière d'emploi semblait n'entraîner aucun coût aux yeux des décideurs : il n'exigeait ni changement institutionnel spectaculaire ni planification et n'offrait que des avantages, sans frais, à toutes les classes et à toutes les couches de la société. Cette impression d'absence de coûts a persisté pendant deux décennies. Même les augmentations non globales du chômage auxquelles ont fait face les gouvernements des années 40 et 50 ont été acceptées comme inévitables et ont été atténuées par l'amélioration de l'assurance-chômage. Le coût à assumer pour apporter un changement institutionnel fondamental afin de combattre le chômage était jugé trop élevé.

Cette évaluation s'est modifiée en deux étapes pendant les deux décennies suivantes. Premièrement, le paradigme de la courbe de Phillips, soit l'arbitrage entre un chômage élevé et la stabilité des prix, donnait à penser qu'il y avait une tendance inflationniste lorsque le plein emploi était atteint ou sur le point de l'être. Cette situation était tenue pour « embêtante » du point de vue des politiques, mais les coûts inflationnistes d'un niveau élevé d'emploi étaient considérés comme tolérables et acceptables, sinon attrayants[31]. Toutefois, le concept de plein emploi ou de niveau élevé d'emploi a été assoupli. On ne pouvait plus envisager un niveau de chômage optimal indépendamment des autres

facteurs; désormais, le chômage ne pouvait être considéré que dans le contexte de son rapport avec les prix. L'objectif en matière d'emploi était devenu plus flou.

Deuxièmement, les coûts de l'arbitrage entre le plein emploi et l'inflation en sont venus à être jugés inacceptables, tant politiquement qu'économiquement. Sur le plan politique, l'universalité de l'inflation contrastait avec le caractère limité et spécifique du chômage. Au niveau économique, l'idée s'est accréditée (après modification de l'approche simple de la courbe de Phillips) que faute de changement institutionnel, il n'y avait pas d'arbitrage constant entre la stabilité des prix et l'emploi. Tenter d'accroître ou de stabiliser l'emploi à un taux d'inflation donné ne ferait qu'accroître le taux d'inflation associé au niveau initial d'emploi. On a dit aux gouvernements que, parce qu'il n'y avait aucun arbitrage, les perspectives à long terme de réduction du chômage dépendaient exclusivement d'une politique de lutte contre l'inflation[32]. Le chômage est donc devenu un objectif secondaire, étant remplacé par les objectifs désormais plus importants et évocateurs de la réduction du déficit, du contrôle des dépenses de l'État et de la lutte contre l'inflation.

Eu égard à l'idée selon laquelle il n'existait aucun arbitrage constant entre le plein emploi et l'inflation, les gouvernements avaient le choix entre deux options : abandonner l'objectif en matière d'emploi et consacrer leur énergie à la maîtrise de l'inflation ou mettre au point des politiques non classiques pour atteindre le niveau d'emploi souhaité à un moindre coût sur le plan de l'inflation.

À la fin des années 60 et au début des années 70, les gouvernements ont essayé de conserver l'objectif en matière d'emploi sans qu'il en résulte des coûts politiques et un changement institutionnel important. Les budgets Turner prévoyaient une approche en matière de lutte contre l'inflation et le chômage qui semblait ne comporter aucun coût; la stratégie de ces budgets visait à accroître l'offre par des réductions d'impôt afin de stimuler l'emploi tout en limitant les coûts. En outre, diverses tentatives ont été faites pour contourner l'arbitrage entre le chômage et l'inflation, notamment par la limitation volontaire des prix et des salaires au moyen de la Commission des prix et revenus de 1969, et les discussions tripartites des années 70.

Ironiquement, le gouvernement a fini par accepter les coûts liés au changement institutionnel afin de réduire les pressions inflationnistes, lorsqu'il a adopté les contrôles des salaires et des prix en octobre 1975. Il était devenu très clair qu'il fallait évaluer l'arbitrage entre le chômage et l'inflation en fonction de l'arbitrage entre ces objectifs et le changement institutionnel.

Le taux de chômage « naturel »

La signification du plein emploi ou de niveaux d'emploi acceptables a changé depuis la guerre. Au début des années 60, on estimait que le plein emploi correspondait à un taux d'emploi de 97 % de la population active tandis qu'à la fin des années 60 et au début des années 70 on évitait de fixer un objectif précis. En 1974, le Conseil économique du Canada a fixé le taux de chômage correspondant au plein emploi à 4,5 %. En 1979, il a présenté l'idée d'un objectif en matière de plein emploi comme étant un niveau susceptible d'être atteint sans créer de pression inflationniste : le taux de chômage « d'équilibre », « naturel » ou « non accélérationniste » (TCNA)[33]. Depuis lors ce concept a dominé les débats sur la politique à l'égard du chômage. Le TCNA a oscillé entre 5,5 et 7,5 % dans les années 70 pour des raisons structurelles et institutionnelles. Il est maintenant généralement accepté que le TCNA se situe dans une fourchette de 6,5 à 8 %, et seule la partie du chômage qui excède ce taux est considérée comme étant de nature keynésienne ou cyclique[34].

Le TCNA a été l'aboutissement logique de l'évolution des concepts et de la désagrégation dont nous avons parlé plus haut, selon lesquels le chômage résulte de facteurs structurels, politiques et démographiques. Le concept du TCNA a atténué le caractère émotionnel et politique du chômage. Il représente maintenant la perception selon laquelle cette partie du chômage ne peut pas être résorbée sans changement institutionnel et échappe donc à l'influence des mesures gouvernementales sur la demande. Par ailleurs, en raison de la difficulté de quantifier précisément le TCNA, il est relativement facile pour les gouvernements de le considérer comme le niveau de chômage courant ou à peu près.

L'acceptation d'un TCNA donné est toutefois une décision politique, car il est possible de le modifier; par exemple, le resserrement de l'assurance-chômage en 1978 aurait, selon les estimations, réduit le TCNA de 0,5 à 1 point de pourcentage. Des changements institutionnels pourraient réduire encore ce taux. Le facteur crucial – qui est inhérent à l'idée de TCNA – est le rapport entre le chômage et d'autres objectifs. La Commission Macdonald a conclu en 1985 que ramener le taux de chômage dans la fourchette de 6 à 8 % exigerait une politique des revenus; pour le ramener sous la barre des 5 %, il faudrait « la preuve d'une volonté politique en ce sens de la part des principaux groupes de la société »[35]. Il existe un rapport fondamental entre le chômage et la volonté politique. Les Canadiens doivent faire un choix fondamental entre les valeurs associées à l'objectif en matière d'emploi et au changement institutionnel.

Données comparatives

Le chômage qu'ont connu divers pays capitalistes depuis la Seconde Guerre mondiale divergeait considérablement. Il ressort d'une comparaison entre le Canada, l'Autriche, le Japon et la Suède (tableau 2-2) – quatre pays dont les structures politiques et économiques sont très diverses – que le Canada a été un pays où les taux de chômage ont été relativement élevés, tandis que l'Autriche, le Japon et la Suède ont régulièrement enregistré des taux de chômage plus faibles. Ce qui différencie ces pays les uns des autres en matière de chômage, ce sont les institutions et les mécanismes qui ont été établis pour traduire les préférences des citoyens au chapitre des politiques gouvernementales. Ces institutions varient en fonction de leur capacité d'atteindre des objectifs. En fait, en ce qui concerne l'objectif en matière d'emploi, il y a des pays à haute, à moyenne et à faible capacité. Ces différences sont une question de volonté politique, de « politique nationale de l'emploi », qui traduit les différences institutionnelles et culturelles (Thorburn [1986]).

Les démocraties anglo-américaines comme le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni ont accordé la priorité aux institutions libérales et à l'économie de marché. Leur approche keynésienne politiquement limitative a empêché l'établissement d'institutions paritaires, de politiques de main-d'œuvre interventionnistes axées sur l'offre et de moyens de réaliser ces politiques, éléments qui ont marqué l'expérience de nombreux pays européens et du Japon, où l'héritage libéral était moins lourd et où des institutions et des traditions différentes sont apparues. En fait, ces institutions et mécanismes se sont révélés plus efficaces pour lutter contre le chômage. Le tiède engagement pris au plan institutionnel en faveur de l'emploi au Canada a réduit la capacité de combattre le chômage; on a plutôt eu recours à un régime d'assurance-chômage complet pour atténuer les difficultés liées au chômage (le modèle hollandais).

Tableau 2-2

Taux de chômage, certains pays de l'OCDE, certaines années, 1956-1987

En pourcentage

	Autriche	Japon	Suède	Canada
1956-1966	2,4	1,7	1,7	4,9
1967-1974	1,5	1,3	2,2	5,2
1975-1979	1,9	2,0	1,9	7,5
1980-1983	3,0	2,3	2,8	9,4
1984-1987	3,6	2,7	2,6	9,98

Source OCDE, *Perspectives économiques*.

L'approche keynésienne n'a pas compté pour beaucoup en Autriche, en Suède, au Japon et en Allemagne de l'Ouest (Thorburn [1986], p. 26-27). Ces pays se sont dotés de moyens beaucoup plus efficaces pour résoudre les problèmes du chômage en recourant à des politiques interventionnistes actives (le modèle suédois). Pour ces pays, les coûts du changement institutionnel ont été moindres, et il a été aussi beaucoup plus facile d'articuler l'objectif en matière d'emploi au moyen de changements institutionnels. On a confié aux groupes sociaux qui ont participé à la définition de l'objectif en matière d'emploi la tâche de le réaliser, ce qui a favorisé l'évolution d'institutions paritaires et d'une culture politico-économique faisant davantage appel au consensus que celle qui existe au Canada. En d'autres termes, l'engagement à l'égard du plein emploi s'est traduit par des changements institutionnels et culturels.

En outre, ces pays ont des organisations syndicales et patronales fortement centralisées et intégrées qui facilitent la concertation tandis qu'au Canada les syndicats et les entreprises sont fragmentés et mal organisés (Coleman [1988]). Au Japon, le système financier est fortement concentré, la cartellisation est encouragée, et les conglomérats sont liés à des banques particulières. Les entreprises allemandes et suédoises sont également fortement concentrées, tandis qu'en Autriche, le gouvernement et la banque d'État contrôlent ensemble les deux tiers de la capacité de production des entreprises. Tous ces pays ont des associations patronales qui parlent d'une seule voix et ont la capacité de susciter des consensus[36]. La situation est semblable dans le monde syndical. Les travailleurs ont la parité en vertu du « partenariat social » en Autriche; les taux de syndicalisation élevés constituent la base des mécanismes centralisés de relations de travail en Suède; la DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund* – Confédération des syndicats) parle avec autorité au nom des travailleurs allemands; le syndicalisme d'entreprise au Japon intègre pleinement les travailleurs dans le système d'entreprise[37]. Dans ces pays, les entreprises et les travailleurs peuvent participer à l'élaboration de la politique, ce qui engendre la confiance envers le processus d'élaboration de la politique et envers la légitimité de ses résultats[38].

Chaque pays a mis au point des institutions et des mécanismes originaux pour traduire les exigences socio-économiques en politiques efficaces. Le Conseil du marché du travail en Suède, l'« action concertée » en Allemagne et le partenariat social en Autriche institutionnalisent l'engagement en matière d'emploi[39]. Le système des partis facilite aussi la concertation. En Autriche et en Suède, les partis politiques entretiennent un rapport symbiotique avec les associations d'entreprises, tandis que le Parti libéral démocrate du Japon comprend des « factions » officielles qui

sont consultées sur la politique[40]. Les travailleurs et les entreprises collaborent par le biais d'institutions – comme les conseils mixtes de travailleurs et de patrons au Japon, ainsi que les conseils de travailleurs et les représentants des travailleurs auprès des conseils d'administration en Suède, en Allemagne et en Autriche – et par le biais de mécanismes comme la négociation centralisée des salaires en Suède et en Autriche.

Ces institutions et ces mécanismes forment ensemble un réseau diversifié d'interaction et de concertation à tous les niveaux de la société, ce qui permet de formuler des objectifs comme celui en matière d'emploi, d'établir un consensus sur ces objectifs et de les réaliser. Ce processus est souvent lent et laborieux, mais produit la plupart du temps des politiques légitimes, bien exécutées et efficaces. La crédibilité du processus améliore son efficacité, car les attentes se renforcent mutuellement[41]. De ces mécanismes d'élaboration des politiques sont issus un certain nombre d'objectifs nationaux partagés non négociables comme la compétitivité internationale au Japon, le plein emploi en Suède, la stabilité de la monnaie en Allemagne et la paix sociale en Autriche[42].

Ironiquement, ces approches faisant appel à la concertation et au consensus ont pour effet de fragmenter, de disperser et de limiter le pouvoir politique. Au Japon, l'État est petit; en Autriche, le Premier ministre et le cabinet sont faibles; en Suède, le gouvernement a peu d'autorité dans des domaines clés comme la négociation des salaires et, en Allemagne, la propriété publique ou l'intervention de l'État dans l'économie sont réduites. Ces gouvernements évitent tous une planification économique globale et laissent une grande partie de la prise de décisions aux mécanismes de concertation[43]. Le vigoureux mouvement ouvrier de la Suède et le système de partenariat social de l'Autriche ont tous deux permis d'établir des liens concrets et personnels entre les processus politiques d'une part et les politiques et les conditions sociales d'autre part. Au Japon, ce lien est établi par la fonction publique, et en Allemagne, par le système bancaire. La capacité de ces intervenants sociaux de tenir leurs promesses a permis aux gouvernements de ces pays d'être souples, confiants et créatifs dans l'élaboration des politiques.

Ces types d'arrangements institutionnels se sont révélés utiles lorsqu'il a fallu faire face aux problèmes économiques des années 70 et 80. Confiants que certains objectifs sociaux comme l'emploi faisaient partie intégrante de ces institutions, les gouvernements ont pu prendre des mesures qui ont permis d'établir un arbitrage beaucoup plus favorable entre le chômage et l'inflation. Certains gouvernements ont pu poursuivre une politique budgétaire expansionniste en période d'inflation, pour ainsi limiter le chômage, parce que les salaires et les prix étaient modérés par d'autres processus. Dans certains pays, la perspective du maintien d'un niveau d'emploi élevé et d'une croissance régulière des revenus a permis l'application d'une politique monétaire relativement rigoureuse, ce qui a assuré la compétitivité et la stabilité des prix nécessaires à un consensus en matière de salaires et de revenus. Bien que la politique budgétaire de l'Autriche, par exemple, soit restée expansionniste pendant toutes les années 70, ce pays a connu une inflation comparable à celle de la Suisse. Cette combinaison a considérablement contribué à maintenir le chômage à un faible niveau. Les salaires et les prix étaient réglementés par les institutions et la culture de concertation, tandis que la politique de la monnaie forte imposait une discipline intérieure des prix. C'est ainsi que les travailleurs ont été convaincus qu'ils obtiendraient des gains salariaux modérés qui ne seraient pas grugés par l'inflation. Les prix et les salaires ont été établis de façon contracyclique, tandis que la modération salariale a été perçue par les travailleurs comme sensée sur le plan de l'emploi, des exportations et des prix. Ces politiques ont été complétées par divers programmes concernant le marché du travail et par des encouragements aux industries du secteur public.

Toutes ces mesures n'ont pas été couronnées de succès. Elles ont toutefois engendré une dynamique et un processus d'expérimentation qui ont permis de garder intact et de renouveler l'objectif en matière d'emploi, malgré les défis et les contraintes.

La Suède est peut-être le pays le plus identifié à l'engagement politique à l'égard du plein emploi. Vu que l'emploi y est considéré comme un droit social, la tolérance à l'égard du chômage est à peu près nulle dans toutes les couches de la société. Le rejet de l'idée qu'il faut inévitablement opérer un choix entre le chômage et l'inflation est frappant : alors que l'inflation se répercute sur la politique économique dans une économie axée sur le commerce extérieur comme celle de la Suède, la possibilité de combattre l'inflation par une augmentation du chômage est exclue. On y a donc rejeté les mesures keynésiennes générales, car elles ne résorberaient pas totalement le chômage et entraîneraient des pressions inflationnistes. La Suède a plutôt adopté une approche interventionniste post-keynésienne axée sur l'offre. Sa politique active à l'égard du marché du travail vise à la fois à améliorer l'élasticité de l'offre et à réduire le risque des pressions inflationnistes d'une spirale des salaires et des prix (Dahlberg [1988], p. 96).

La Suède a une politique budgétaire rigoureuse et prélève des impôts indirects élevés afin de permettre la réalisation

du plein emploi à des niveaux de demande et d'inflation relativement faibles. Comme l'efficacité du marché constitue une priorité, l'État n'intervient pas dans les décisions relatives à la production, au marché ou aux salaires. Les salaires sont fixés en fonction des salaires obtenus dans les secteurs les plus rentables, afin que le travail soit utilisé efficacement; on considère que les entreprises mises en faillite par les salaires élevés étaient inefficaces ou improductives. Cette approche maintient les bénéfices à un niveau faible, ce qui limite les risques d'une demande de travail inflationniste. Les politiques générales du marché du travail comprennent des programmes de mobilité et de formation qui facilitent la réaffectation des travailleurs, ce qui maximise la productivité, minimise l'inflation et permet de réaliser le plein emploi.

Ce dernier élément est unique. La politique suédoise du marché du travail, qui vise la régulation de l'offre et de la demande de travail, touche chaque année 15 % de la population active. Cette politique mobilise de 5 à 7 % du budget total de l'État et environ 3 % du PNB. À quelque moment que ce soit, 1 % de la population active est en formation et, chaque année, environ 2 à 3 % de celle-ci suit des cours de recyclage. Les programmes du marché du travail comprennent aussi des mesures pour accroître la demande de travail par des moyens comme des programmes de création d'emplois directs et des projets du secteur public. De 1974 à 1980, ces mesures axées sur le marché du travail auraient, selon les estimations, réduit le taux de chômage de 3,2 %. Une caractéristique frappante de l'approche suédoise est le recours à des mesures actives plutôt qu'à des mesures passives sur le marché du travail. En effet, 90 % des dépenses consacrées au marché du travail portent sur la formation, la mobilité et la création d'emplois, tandis que seulement 10 % sont consacrées au soutien du revenu. Ces mesures portant sur le marché du travail sont administrées par l'entremise d'un organisme tripartite, l'Office national du marché du travail[44].

Le TCNA pourrait être très élevé en Suède, compte tenu de son système de sécurité sociale très avancé, du faible écart entre les salaires et des impôts élevés. Mais la Suède garde un taux de chômage de l'ordre de 2 à 3 % tandis que son taux d'activité s'établit à 83 %. La garantie d'un emploi, du recyclage ou de la réinstallation des travailleurs, combinée à un niveau de vie élevé, fait accepter des impôts élevés et une politique budgétaire rigoureuse. La Suède compte un grand nombre d'institutions bien développées, engagées et expérimentées qui collaborent pour réaliser l'objectif en matière d'emploi; leur succès leur vaut un appui continu et permet de faire en sorte que l'objectif du plein emploi reste au programme politique, quelle que soit la conjoncture économique.

Même si l'on pouvait dire que l'objectif du plein emploi a été, en fait, institutionnalisé en Suède – et la Suède est en effet considérée comme un modèle du genre à l'échelle internationale –, des événements récents donnent à penser que le système est peut-être en train de se lézarder et que le maintien de cet objectif exigera un engagement ferme et des corrections de tous les instants[45]. Le chômage de longue durée reste faible en Suède, et l'accès à l'assurance-chômage est régi par des règles strictes. Mais le système de négociation centralisée des salaires montre des signes d'essoufflement, et les salaires et l'inflation ont augmenté sensiblement à la fin des années 80. Cette évolution s'expliquerait de deux façons. Premièrement, les effets dissuasifs des impôts élevés et des prestations sociales ont contribué à réduire l'offre de travail. Deuxièmement, la croissance économique a été d'autant plus forte que le taux de chômage réel est tombé en deçà du faible TCNA de la Suède. Bien qu'il soit tout à fait prématuré d'annoncer la fin du modèle suédois, il est clair que ces nouvelles pressions remettront en question la structure institutionnelle de la Suède.

Par contre, le Canada et les autres démocraties anglo-américaines n'ont établi ni les institutions et mécanismes politiques, ni une culture conformes à un engagement à l'égard du plein emploi. L'engagement keynésien pris par le Canada en matière d'emploi en 1945 n'exigeait pas l'instauration de nouvelles institutions. Pendant la période d'après-guerre, l'accent a plutôt été mis sur la mise au point de « techniques » pour réaliser l'objectif en matière d'emploi, et la mise sur pied de mécanismes de participation ou de concertation n'a pas été préconisée (Phidd et Doern [1978], p. 159-164). Dans l'après-guerre immédiat, l'engagement tiède qu'a pris le Canada en faveur de l'emploi et de la préservation des institutions et mécanismes politiques et économiques traditionnels ont révélé sa position sur l'arbitrage entre l'emploi et le changement institutionnel. En cherchant à atteindre l'objectif en matière d'emploi par des méthodes keynésiennes, le Canada n'a toutefois pas réussi à constituer une infrastructure d'institutions ou de mécanismes permettant de faire face à des problèmes qui se sont posés par la suite comme le changement structurel et l'inflation.

Les gouvernements canadiens ont envisagé de prendre des mesures de stimulation de l'offre à long terme à divers moments, particulièrement à la fin des années 50 et au début des années 60. Vu l'inflation et le chômage structurel des années 70, on a remis en cause l'efficacité de l'approche keynésienne. Même si l'on exigeait des gouvernements qu'ils agissent, ils ne disposaient pas des mécanismes politico-économiques de concertation ni de l'appui d'une culture politique et économique fondée sur le consensus pour pouvoir répondre à ces exigences. Les tentatives faites pour adopter des programmes et des institutions

interventionnistes ont été considérées comme contraires au libéralisme, coercitives et illégitimes. Par conséquent, ces initiatives ont été soit contrecarrées, soit réalisées sans enthousiasme, comme on peut le constater dans les domaines de la politique du marché du travail et de la planification économique.

Le gouvernement Diefenbaker a adopté divers programmes de formation à la fin des années 50 afin de corriger le problème perçu du chômage structurel, ou du déséquilibre entre l'offre et la demande, ce qui comblait l'absence d'une politique du marché du travail. Les premiers rapports du Conseil économique du Canada parus au début des années 60 accordaient de la même façon la priorité à la planification du marché du travail. Le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, créé en 1964, a mis sur pied un certain nombre de programmes de formation axés sur l'offre. Mais dès le début des années 70, la valeur de ces programmes a été remise en cause, et il s'est développé une dynamique en faveur du transfert de la formation au secteur privé; par conséquent, les dépenses réelles de l'État consacrées à la formation sont restées constantes à partir de ce moment. Elles équivalaient à un pourcentage modeste se situant entre 2 et 3 % des dépenses annuelles de l'État, soit 0,25 % du PIB (Smith [1983], p. 177, 181; Muszynski [1985], p. 264 et s.). De même, les dépenses réelles consacrées à la création directe d'emplois ont atteint un sommet en 1972-1973 pour diminuer par la suite jusqu'en 1982-1983.

Ces dernières années, les gouvernements canadiens ont considéré la création d'emplois et la formation comme des responsabilités relevant essentiellement du secteur privé. Leurs engagements financiers limités envers les programmes d'emploi contrastent vivement avec les dépenses élevées consacrées à l'assurance-chômage, qui ont atteint plus de 2 % du PIB. La contribution du gouvernement fédéral à l'assurance-chômage représentait, par rapport à ses dépenses totales, un pourcentage variant de 2 à 4 %. Le Canada a affecté beaucoup plus d'argent à l'assurance-chômage qu'à la formation, comparativement à la Suède où les dépenses consacrées à une politique active du marché du travail sont de cinq à six fois supérieures aux dépenses de sécurité sociale.

En raison du chômage structurel et de l'inflation, les gouvernements canadiens ont aussi caressé l'idée de la planification économique pour stimuler la croissance industrielle et l'emploi (Wilensky [1985]). À mesure que son programme d'action s'est étendu à la fin des années 60 et dans les années 70, le gouvernement fédéral a créé toute une série de nouveaux ministères et organismes : Main-d'œuvre et Immigration, Industrie et Commerce et département d'État au Développement économique. Pendant que les institutions se multipliaient, aucun organisme ne s'est imposé pour jouer le rôle essentiel de coordonnateur. En fait, on a assisté dans les années 70 à des tensions et des conflits considérables entre les institutions (French [1980], p. 27-31; Phidd et Doern [1978], p. 176). L'idée d'une stratégie industrielle a connu une certaine vogue au début des années 70, mais malgré un certain nombre de propositions et d'études, la façon dont elle devrait être mise en œuvre n'a pas fait l'unanimité[46]. Deux facteurs ont entravé ces initiatives de planification économique : l'absence d'institutions ayant la capacité de prendre les mesures appropriées et la priorité accordée aux valeurs du marché[47].

Les politiques de lutte contre l'inflation axées sur la planification qu'a adoptées le Canada ont été tout aussi inefficaces. Lorsque s'est effritée la confiance dans l'efficacité des méthodes keynésiennes de lutte contre l'inflation, les gouvernements ont essayé de mettre au point d'autres stratégies pour contenir l'inflation sans accroître le chômage. Ils ont établi de nouvelles institutions et de nouveaux programmes pour limiter les anticipations et susciter un consensus économique, notamment : la Commission des prix et revenus (1969-1972), les contrôles volontaires (1974-1975), le contrôle des salaires et des prix (1975-1978) et le programme des 6 et 5 % (1982-1983). Ces initiatives ont donné très peu de résultats permanents : le tripartisme n'a jamais décollé, les contrôles volontaires ont échoué et aucun consensus ne s'est établi quant au rôle de l'État dans l'économie. Les contrôles permanents ou l'hypothétique « nouvel ordre » proposé par le Premier ministre Trudeau en 1975 ont suscité peu d'enthousiasme chez la population[48].

La concertation a été marginale au Canada. Les entreprises et les syndicats ont des perceptions différentes de la concertation, ces derniers recherchant le plein emploi et la redistribution, qui ne constituent pas des priorités pour les entreprises. Les entreprises et les syndicats sont par ailleurs peu organisés et n'ont donc pas la capacité de se concerter efficacement. Les syndicats sont particulièrement faibles. Comparativement à ceux de la Suède, par exemple, les syndicats canadiens sont fragmentés et décentralisés, et le taux de syndicalisation du Canada n'équivaut qu'à la moitié de celui de la Suède, soit 40 % contre 80 % de la population active. À cause du faible pouvoir politique des syndicats canadiens et de leur absence du processus de prise de décisions, le recours au marché continue de dominer. Et bien que l'on ait mis l'accent sur la « distribution » ou la consommation et que l'on ait étendu des programmes comme l'assurance-chômage pour atténuer le fardeau du chômage, ces mesures restent néanmoins passives.

La période allant des années 70 au début des années 80 a donc été marquée par un certain nombre d'initiatives de

la part des gouvernements visant à contenir l'inflation tout en atténuant le caractère pénible du chômage. Les actions des gouvernements ont été au mieux provisoires et peu enthousiastes, et les contrôles volontaires ont également échoué. Les prévisions du gouvernement sur ce qui se produirait après les contrôles économiques a débouché sur une vision d'une nouvelle orientation du marché et d'un rôle limité de l'État (Logan [1977], p. 181, 197-198). Par la suite, le gouvernement a combattu l'inflation et fait face aux questions relatives à l'offre en adoptant une approche monétariste pour stabiliser la situation économique, en réduisant le rôle de l'État et en établissant des programmes d'austérité. Il a pris ces mesures pour faciliter le fonctionnement du marché tout en étant pleinement conscient du fait qu'elles accroîtraient le chômage. Le recours aux forces du marché traduisait toutefois les doutes sur la capacité des gouvernements de résoudre les problèmes économiques, doutes apparus parce que les tentatives faites auparavant pour résoudre ces problèmes ont été perçues comme infructueuses et inefficaces.

Comparer le Canada d'une part et la Suède, le Japon ou l'Autriche d'autre part équivaut dans une large mesure à comparer des pommes et des oranges. Le Canada se distingue de ces pays par son régime politique fédéral, sa diversité culturelle et linguistique, une forte tradition de libéralisme et d'individualisme, l'étendue de son territoire et d'énormes différences régionales; de plus, il n'a ni mouvement syndical centralisé ni organisations patronales concentrées. Il ne faut donc pas sous-estimer les obstacles à surmonter si nous voulons institutionnaliser le plein emploi au Canada. Mais il reste que la Suède, le Japon et l'Autriche ont *mis au point*, pour atteindre cet objectif, des mécanismes et des institutions qui ne sont pas apparus du jour au lendemain. Il a fallu pour cela une évolution imprimée au fil du temps par leurs gouvernements. Le leadership, les compétences et la persévérance nécessaires ne sont pas apparus au Canada dans l'après-guerre; les traditions ainsi que les caractéristiques sociales des politiques du Canada ont plutôt fait figure de contraintes, plutôt que de ressources, en ce qui concerne la mise au point d'institutions paritaires consacrées à la réalisation du plein emploi. Parce que l'objectif en matière d'emploi n'a jamais été institutionnalisé au Canada, il a essentiellement été abandonné.

Observations et conséquences

Objectifs et expérience sur le plan des politiques et l'objectif en matière de plein emploi

L'acceptation au Canada de la notion de chômage non fondé sur l'insuffisance de la demande et la persistance de l'inflation se sont soldées par une perte de confiance à l'égard des instruments d'intervention. Aux yeux de nombreuses personnes, l'inflation a traduit le coût élevé de l'adoption de l'objectif en matière d'emploi et a condamné les techniques et les approches des gouvernements d'après-guerre. La résonance du chômage au plan des politiques a été réduite, et l'objectif du plein emploi a perdu sa légitimité, ce qui traduisait l'impression qu'il était futile de combattre le chômage. Les approches keynésiennes et interventionnistes ont été discréditées. Aucune institution capable de résoudre les problèmes ou d'intercéder efficacement pour le maintien de l'objectif en matière d'emploi n'est apparue. Il est facile de comprendre pourquoi les gouvernements, lorsqu'ils avaient le choix de combattre le chômage par une plus grande intervention ou par le recours aux approches classiques axées sur le marché, ont choisi la dernière solution.

L'impact de l'inflation sur le concept de chômage

À la fin des années 60 et dans les années 70, l'inflation a joué précisément le même rôle que le chômage dans les années 30, en remettant en cause les idées reçues et la confiance à l'égard des instruments d'intervention et en entraînant un changement de politique. Une nouvelle série de priorités est apparue, et la signification du chômage s'est transformée. Depuis le milieu des années 70, on s'entend de plus en plus pour dire que l'inflation cause elle-même le chômage, par la perte de compétitivité à l'exportation ou par la réduction de l'efficacité et de la productivité. Pour réduire le chômage à long terme, il faudrait donc prendre des mesures comme la réduction du déficit et la lutte contre l'inflation et entreprendre des initiatives afin d'accroître la compétitivité internationale, qui pourraient nécessiter l'acceptation de hausses du chômage à court et à moyen terme.

La sécurité sociale et le concept de chômage

Même lorsque le taux de chômage a franchi la barre des 10 %, l'absence d'un sentiment de crise ou de critiques et de solutions de rechange non capitalistes était frappante, ce qui indiquait la mesure dans laquelle la sécurité sociale absorbait avec efficacité les chocs sociaux. De nombreuses personnes ont conclu que le chômage n'était pas aussi pénible qu'il l'avait été dans les années 30. Par ailleurs, le chômage était, dans une large mesure, repersonnalisé par des modèles économiques mettant l'accent sur le comportement de chacun des chômeurs. Au lieu d'être une question macroéconomique ou structurelle nécessitant une action de l'État, le chômage en est venu à être considéré dans les années 80 comme une question microéconomique ou personnelle qui devait être résolue sur le marché.

L'objectif en matière d'emploi et les arbitrages à opérer

La prolifération d'objectifs en matière de politique économique a fait de la formulation des politiques une question d'établissement de priorités. Il y a en effet un arbitrage à opérer pour réaliser l'objectif en matière d'emploi. Selon l'approche du chômage fondée sur la sécurité sociale (le modèle hollandais), le plein emploi se définit en fonction du TCNA, et le revenu est garanti. Selon l'approche fondée sur l'emploi (le modèle suédois), l'emploi est considéré comme un droit et, par conséquent, c'est l'emploi plutôt que le revenu qui est garanti. L'expérience du Canada s'apparente davantage au modèle hollandais. Ces deux approches concurrentes du chômage supposent un arbitrage entre un niveau élevé d'emploi et la garantie d'un revenu élevé.

De même, il existe un arbitrage institutionnel qui englobe l'arbitrage entre le chômage et l'inflation. Il est devenu courant de dire qu'il existe un biais inflationniste à des niveaux élevés d'emploi. Il faut donc se demander si l'on accepte ce biais comme une contrainte fixe ou négociable. Les gouvernements canadiens ont adopté certaines politiques axées sur l'offre afin d'améliorer cet arbitrage et ont tenté d'introduire des contrôles pour limiter l'inflation à des niveaux élevés d'emploi. En Suède, les mesures axées sur l'offre font office de stratégie de lutte contre l'inflation.

L'arbitrage entre le chômage et l'inflation est essentiellement un arbitrage entre le chômage et le changement institutionnel. Prendre l'engagement d'atteindre l'objectif en matière d'emploi suppose une série de changements institutionnels, notamment des politiques du marché du travail et des contrôles, qui peuvent limiter l'inflation à des niveaux élevés d'emploi et le pouvoir de soutenir l'emploi lorsque les autres moyens ne suffisent pas. Pour réaliser ces changements institutionnels, il faut évidemment étendre le rôle de l'État dans l'économie.

On ne connaît pas bien la constance de l'arbitrage entre le chômage et le changement institutionnel. La tolérance du chômage à long terme pourrait engendrer une cohorte permanente de bénéficiaires de la sécurité sociale ainsi qu'une tension entre les titulaires d'un emploi et les chômeurs et créer les exigences nécessaires pour modifier les termes de l'arbitrage en faveur de l'intensification du changement institutionnel. De même, on ne peut pas supposer qu'un TCNA élevé sera toléré à long terme.

Nous soutenons dans la présente étude que remplir un engagement en faveur du plein emploi constitue essentiellement une question de volonté politique; celle-ci n'existe peut-être pas au Canada, étant donné en particulier la faiblesse des syndicats et le récent glissement idéologique vers le néo-conservatisme. Toutefois, le Japon et la Suède ont adopté des politiques de taux élevé de l'emploi, malgré la faiblesse des syndicats au Japon et l'engagement de la Suède à l'égard de la logique du marché international. Tout gouvernement canadien qui voudrait prendre un engagement politique en faveur du plein emploi devrait prendre en considération les éléments suivants :

- Il est peu probable que le marché suscite lui-même le plein emploi comme au Japon ou en Suède.

- Les mesures keynésiennes ne peuvent pas à elles seules produire le plein emploi et des prix stables.

- Il faudra que les mesures et mécanismes favorables à l'emploi soient quelque peu interventionnistes et prévalent sur le marché.

- Pour que ces mesures soient efficaces et reconnues comme légitimes, elles doivent être conçues aux niveaux national et régional par des organismes de concertation composés de représentants des entreprises et des syndicats.

- Afin que les entreprises et les syndicats puissent participer à des mécanismes de concertation, le gouvernement doit les aider à parvenir à la cohérence au plan organisationnel.

- Il faudra mettre l'accent sur des mesures actives plutôt que sur des mesures passives comme l'assurance-chômage.

- Il faudrait un engagement législatif et institutionnel envers l'objectif du plein emploi.

Les expériences du Canada et d'autres pays donnent à penser qu'il est crucial que tout engagement en faveur du plein emploi soit institutionnalisé. Il se dresse au Canada un certain nombre d'obstacles à cette institutionnalisation : fédéralisme, régionalisme, faiblesse des organisations patronales et syndicales et culture politique libérale. Ce type d'approche doit être conçu de façon à emporter l'adhésion au plan politique, ce qui peut exiger une redéfinition des compétences.

Les Canadiens doivent être conscients de la nature du choix à faire en matière de politique de l'emploi. Une option consiste à considérer le plein emploi comme le taux de chômage naturel; cette option permettrait la perpétuation du statu quo politico-économique, mais engendrerait des périodes de chômage. Les Canadiens peuvent au contraire choisir de faire en sorte que quiconque veut travailler puisse se trouver un emploi; il faudra toutefois à cette fin apporter des changements dans nos institutions et mécanismes politiques.

Bloc II – La nature du chômage

3 Le taux de chômage naturel au Canada et dans les provinces

Andrew Burns

Le taux de chômage est peut-être l'indicateur économique le plus connu. Pour le travailleur et l'entreprise, le taux de chômage national ou régional révèle dans une large mesure l'état de l'économie. Une flambée des taux de chômage est synonyme de temps difficiles pour les deux. Le travailleur verra probablement diminuer la sécurité d'emploi et la progression des salaires, tandis que l'entreprise risque de subir une baisse de la demande de ses produits et de ses bénéfices. Pour l'entreprise ou le travailleur pris isolément, un faible taux de chômage est préférable à un taux élevé. En revanche, pour l'ensemble de la société, un trop faible chômage risque d'accélérer l'inflation, de faire grimper les taux d'intérêt et de semer la confusion sur les marchés financiers. Par conséquent, il incombe aux gouvernements de maintenir un niveau global d'activité économique qui favorise l'équilibre du chômage.

La notion de taux de chômage « élevé » ou « faible » est évidemment relative. La conception d'un taux de chômage élevé a évolué au fil du temps et varie d'une province à l'autre. En 1961, un taux national de 7,6 % était jugé inacceptable, alors qu'en juin 1990 maints observateurs tenaient pour trop bas un taux de 7,5 %. L'énorme disparité entre les taux provinciaux est un fait historique qui n'a pas encore été rectifié après des années d'application de programmes de développement régional. Si un taux de chômage national de 7,5 % est trop faible, quelles en sont les conséquences pour le taux de l'Ontario (5,2 %) ou de Terre-Neuve (17,4 %) ? Étant donné la grande divergence des taux d'une période et d'une région à l'autre, qu'entend-on vraiment par taux de chômage trop élevé ou trop faible ?

Les économistes ont élaboré le concept de *taux de chômage naturel* pour asseoir sur des bases théoriques la notion d'un taux de chômage ni trop faible ni trop élevé. Milton Friedman [1968, p. 8] a donné du taux de chômage naturel une définition comprenant quatre caractéristiques essentielles. En premier lieu, il s'agit d'un concept d'équilibre, ou du taux de chômage que l'on observerait si l'économie tournait à plein régime. En deuxième lieu, cette définition prend en considération le rôle joué par les caractéristiques structurelles d'une économie, comme la composition industrielle, les traits distinctifs de la population active, l'importance des facteurs saisonniers et la sensibilité de l'économie à des chocs extérieurs. En troisième lieu, elle tient compte des imperfections de la réalité, de l'impact des monopoles, du fait qu'il faut du temps pour trouver un emploi et de l'action des pouvoirs publics. En quatrième lieu, elle suppose que le taux de chômage naturel n'est pas une constante intertemporelle qui, comme la vitesse de la lumière, ne dépend de rien d'autre (Phelps [1974]), et qu'il peut évoluer au fil du temps.

Dans le cas du Canada qui est avant tout un pays de régions distinctes sur le plan des structures d'activité économique, du cadre d'action et de la culture, la notion de taux de chômage naturel propre aux diverses provinces s'impose. Chaque économie régionale réagit à sa façon à l'évolution du milieu extérieur. Ainsi, les économies des provinces de l'Ouest sont beaucoup plus sensibles aux fluctuations du cours international des métaux que celles des provinces centrales ou de l'Est du Canada. De même, en raison de la concentration relative du secteur manufacturier en Ontario et au Québec, elles subissent beaucoup plus les effets des variations de la demande de biens manufacturés durables.

Selon la définition du taux de chômage naturel, il y a trois catégories de facteurs auxquels celui-ci est sensible : les facteurs structurels, politiques et extérieurs. Dans la présente étude, nous exposons les principaux facteurs qui ont joué dans les variations observées des taux de chômage nationaux et provinciaux au cours des 30 dernières années[1]. Nous présentons en outre des estimations du taux de chômage naturel pour le Canada et chacune des provinces, ainsi que de l'incidence des facteurs structurels, politiques et extérieurs (termes de l'échange).

Estimation du taux de chômage naturel

On peut estimer de diverses manières le taux de chômage naturel d'une économie donnée. Dans la littérature économique, deux méthodes prédominent, chacune ayant ses avantages et ses inconvénients.

La méthode que privilégient les banques centrales consiste à estimer un rapport que les économistes appellent courbe de Phillips, soit le rapport entre l'accélération de

l'inflation et le taux de chômage. Selon cette école de pensée, le taux de chômage qui n'entraîne ni l'accélération ni le ralentissement de l'inflation est le taux d'équilibre du chômage. Une accélération de l'inflation indique une demande excédentaire de main-d'œuvre et un ralentissement, une offre excédentaire. Estimé à l'aide de cette méthode, le taux de chômage naturel est appelé *taux de chômage non accélérationniste de l'inflation* (TCNA).

Le principal inconvénient de l'estimation du TCNA tient à l'hypothèse implicite que la seule cause exogène d'accélération ou de ralentissement de l'inflation est l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail. Si l'on ne tient pas compte des causes d'inflation autres que celles du marché du travail, le TCNA estimé est supérieur au taux naturel réel. Dans de récentes estimations, on a tenté de prendre en compte les effets inflationnistes de certains facteurs autres que ceux du marché du travail. On a toutefois tendance à examiner ces causes d'une manière ponctuelle et *ex post*.

L'autre méthode répandue d'estimation du taux de chômage naturel consiste à utiliser divers indicateurs d'équilibre de l'économie. Le taux de chômage est considéré comme étant déterminé par des facteurs cycliques, structurels et politiques et par les termes de l'échange. Le taux de chômage naturel se définit alors comme le taux observé quand toutes les variables cycliques sont à leurs valeurs « normales » ou non assujetties aux effets conjoncturels. Les estimations du taux de chômage naturel fondées sur cette méthode correspondent au *taux de chômage non cyclique* (TCNC).

Le principal inconvénient des estimations du TCNC est que les valeurs « normales » des variables cycliques sont dans une certaine mesure arbitraires. On emploie habituellement le taux d'utilisation des capacités comme indicateur de cycle, mais cela pose un problème puisqu'il n'existe aucune définition universellement ou scientifiquement reconnue de ce qui constitue l'utilisation de la pleine capacité. On peut néanmoins aplanir la difficulté en établissant une série d'estimations du TCNC liées aux différentes définitions de l'utilisation de la pleine capacité.

Les estimations du taux naturel qui figurent dans la présente étude reposent sur la méthode d'évaluation du TCNC.

Chômage naturel et cyclique, 1963-1987

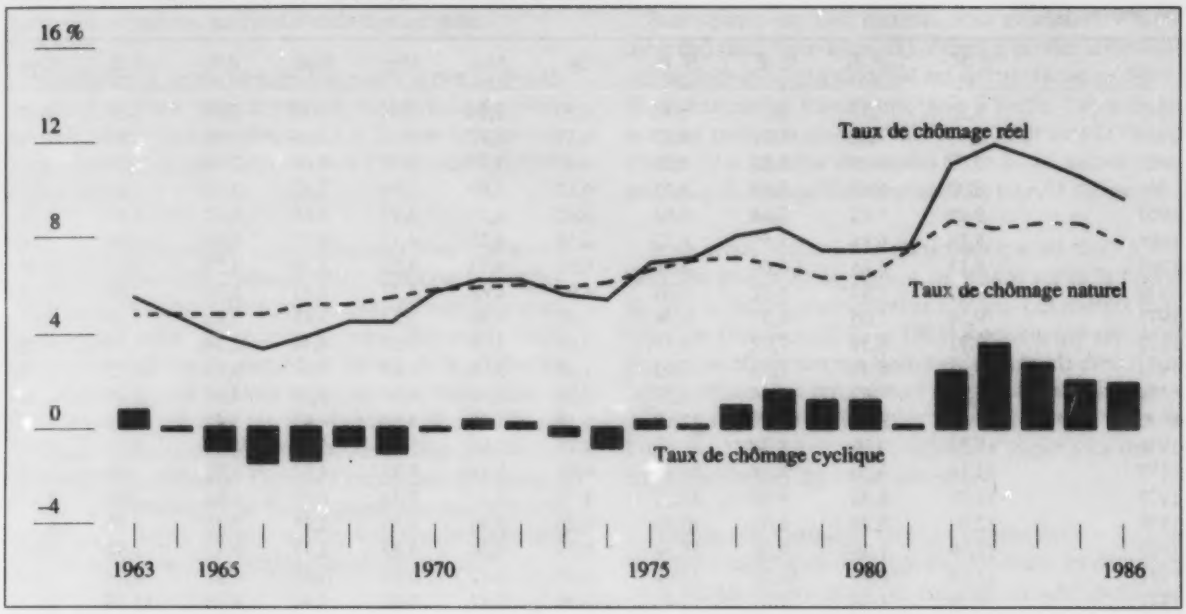
Les TCNC dont il est fait état dans la présente étude ont été estimés en deux étapes au moyen d'une analyse de régression. Dans un premier temps, nous avons construit un modèle dans lequel les fluctuations d'un ensemble de variables explicatives (facteurs cycliques et structurels et facteurs liés aux politiques et aux termes de l'échange) déterminaient les variations de ce taux. Nous avons ensuite fixé chacune des variables cycliques à sa valeur « normale » – c'est-à-dire le niveau que nous laisse prévoir la théorie économique au point d'équilibre – et nous avons calculé un nouveau taux de chômage non cyclique ou d'équilibre. Le TCNC national ainsi que d'autres indicateurs de la demande globale provinciale, les caractéristiques structurelles, les facteurs liés aux politiques et les termes de l'échange ont servi à calculer des TCNC provinciaux[2].

Le graphique 3-1 présente les taux de chômage réels et naturels au Canada de 1963 à 1986. L'écart entre le taux réel et le taux naturel correspond au taux de chômage cyclique, lequel est attribuable aux fluctuations du niveau de la demande globale autour de son niveau d'équilibre. Lorsque le chômage cyclique est positif, la demande globale est insuffisante; lorsqu'il est négatif, la demande est supérieure à la capacité de production de l'économie. Le TCNC et les taux de chômage réels affichent une tendance à la hausse pour la majeure partie de la période observée.

La comparaison du taux de chômage naturel du Canada au taux réel confirme le point de vue général concernant la performance de l'économie par rapport à son potentiel. La période 1962-1964 s'est caractérisée par une reprise économique et un recul du chômage cyclique. À la fin des années 60, l'économie fonctionnait au delà de sa capacité, notamment à cause de l'effort de guerre américain (guerre du Viêt-nam); il y avait en outre un pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, phénomène qui s'est traduit par des taux de chômage cyclique négatifs. Au début des années 70 s'amorçait le retrait des forces américaines; il s'est produit alors une légère récession et un relâchement de la demande de main-d'œuvre. Ainsi, les chiffres pour la période 1973-1977 indiquent que le plein emploi était presque atteint. À cette époque, l'inflation augmentait à un rythme relativement rapide, sauf pendant la période de contrôle des prix et des salaires (1976-1978). Comme il y avait une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail dans les années 60, on peut en déduire que l'inflation de la décennie 70 n'était *pas* due aux salaires. La grande récession de 1982 s'est manifestée par une montée en flèche du taux de chômage cyclique (graphique 3-1). Malgré la reprise marquée qui a augmenté l'emploi et réduit le chômage pendant les années 80, les taux de chômage réel et naturel ont baissé à un rythme comparable, de sorte que l'écart qui existait en 1982 a diminué spectaculairement, mais il restait un certain degré de chômage cyclique en 1987.

Graphique 3-1

Taux de chômage naturel, réel et cyclique, Canada, 1963-1986



SOURCE Burns [1990*b*, graphique 13].

Taux naturels provinciaux

Le tableau 3-1 présente des estimations du TCNC de chaque province pour les années 1963 à 1986. Ces chiffres revêtent de l'intérêt dans la mesure où ils traduisent d'importants écarts entre les provinces en matière de sensibilité des marchés du travail aux facteurs cycliques. Il n'y a pas lieu a priori de s'attendre à ce que la sensibilité soit la même dans toutes les provinces; au contraire, certaines branches d'activité ayant une plus grande sensibilité que d'autres aux facteurs cycliques et les structures industrielles variant selon les provinces, on peut s'attendre à ce que la sensibilité aux facteurs cycliques varie d'une province à l'autre.

Le tableau 3-2 permet de voir la sensibilité du taux de chômage cyclique des provinces aux variations du taux de chômage cyclique national. Une valeur supérieure à l'unité indique qu'une province est plus sensible aux facteurs cycliques que la moyenne, et une valeur inférieure à l'unité révèle une insensibilité relative aux facteurs cycliques. Comme on pouvait s'y attendre, les Prairies sont dans une certaine mesure « à l'abri des récessions », tout comme les trois provinces maritimes, parce que ces régions sont tributaires d'activités dont les cycles sont relativement stables; en effet, la demande de certains de leurs produits (p. ex. les céréales et le poisson) n'a pas tendance à varier en fonction du niveau de la demande globale. Dans le cas des Maritimes, la plus grande partie de la montée du chômage des 30 dernières années est imputable à des facteurs structurels ou politiques ou aux termes de l'échange. Le nombre de chômeurs a certes augmenté dans la région pendant la récession de 1981 et 1982, mais moins que dans d'autres provinces. Les marchés du travail du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta paraissent relativement peu sensibles aux variations de l'activité globale. En revanche, les économies du Québec et de l'Ontario accusent la plus grande sensibilité aux facteurs cycliques, tant en valeur relative qu'absolue. En Colombie-Britannique, cette sensibilité est également considérable[3].

Le comportement du TCNC dans les diverses provinces est peut-être l'aspect le plus remarquable de ces estimations. À peu près sans exception, les provinces à chômage élevé ont vu leur taux naturel s'accroître avec le temps. (L'appendice A présente les taux réels et naturels de chômage des 10 provinces.) De même, les provinces dont le taux de

Tableau 3-1

Taux de chômage non cyclique, Canada et provinces, 1963-1986

En pourcentage

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Can.
1963	9,23	7,13	6,07	6,57	6,50	3,74	3,34	2,52	2,82	5,15	4,77
1964	8,91	7,06	6,31	6,52	6,16	3,92	3,17	2,46	2,86	4,96	4,72
1965	7,62	6,99	5,91	6,53	6,42	3,77	3,37	2,69	2,99	4,95	4,74
1966	8,32	6,95	5,69	6,51	6,13	3,89	3,54	2,62	3,10	5,55	4,77
1967	9,29	6,92	5,66	6,88	6,62	4,17	3,57	2,66	3,62	6,57	5,18
1968	8,18	6,96	5,59	6,32	6,59	4,15	4,19	2,71	4,06	6,36	5,16
1969	8,13	6,85	5,60	6,38	6,82	4,52	4,52	3,10	4,59	6,44	5,45
1970	9,41	6,87	6,12	6,04	6,97	4,68	5,21	3,31	5,32	7,86	5,82
1971	9,38	7,05	6,37	6,08	7,09	4,90	5,37	3,48	5,42	7,30	5,91
1972	9,91	8,39	7,02	8,49	7,01	4,89	5,20	4,34	5,54	7,31	6,02
1973	9,92	8,41	7,55	7,92	7,03	5,06	4,69	3,64	5,00	6,10	5,88
1974	14,26	8,62	8,14	9,25	7,58	5,10	4,05	2,59	4,14	7,04	6,13
1975	14,40	8,74	8,57	11,10	8,18	5,35	4,50	3,63	3,45	8,91	6,65
1976	15,58	9,09	8,74	11,07	8,71	5,67	5,16	3,81	4,21	8,99	7,04
1977	15,59	9,26	9,38	11,46	8,93	5,74	5,75	4,53	4,22	8,38	7,13
1978	14,39	8,88	9,25	10,23	8,69	5,60	5,18	4,07	4,01	7,33	6,78
1979	12,89	8,74	9,59	10,74	8,28	5,38	4,51	3,85	3,45	5,75	6,30
1980	12,50	9,20	9,36	11,31	8,77	5,26	4,82	3,77	3,17	5,58	6,34
1981	15,64	10,03	10,38	12,09	9,67	5,72	5,86	5,43	4,21	8,68	7,40
1982	16,19	11,08	11,71	13,48	10,50	6,62	7,13	6,42	6,93	11,53	8,70
1983	16,28	11,59	12,14	14,07	9,83	6,05	7,13	6,92	8,57	10,00	8,37
1984	18,36	11,64	12,24	14,15	9,80	6,16	6,75	7,09	8,42	11,07	8,55
1985	18,06	11,76	12,26	13,63	9,78	6,14	7,12	7,52	8,52	11,30	8,57
1986	16,90	11,00	11,42	12,53	8,54	5,64	6,38	6,63	8,11	10,49	7,79

SOURCE Burns [1990*b*, tableau 15].

Tableau 3-2

Sensibilité aux facteurs cycliques, par province, Canada[1]

Terre-Neuve	1,15
Île-du-Prince-Édouard	0,70
Nouvelle-Écosse	0,61
Nouveau-Brunswick	0,51
Québec	1,17
Ontario	1,10
Manitoba	0,63
Saskatchewan	0,28
Alberta	0,50
Colombie-Britannique	1,12

1 Rapport entre la variation du taux de chômage cyclique de la province et une hausse de 1 % du taux national correspondant.

SOURCE Burns [1990*b*, tableau 3].

chômage a enregistré le recul le plus marqué par rapport à la moyenne nationale ont vu leur taux naturel s'accroître considérablement. Ces constatations nous amènent à nous demander ce qui a pu faire augmenter les taux naturels d'une province à l'autre et pourquoi ces hausses ont été beaucoup plus marquées dans certaines provinces que dans d'autres.

Causes structurelles

Parmi les causes structurelles du chômage figurent les facteurs technologiques, sociologiques et *non cycliques* qui font varier le niveau de chômage. Le chômage imputable à ces facteurs n'est *pas* sensible à des politiques agissant sur la demande, bien que des politiques judicieuses axées sur l'offre puissent le réduire.

L'économie ne cesse d'évoluer; il y aura donc toujours du chômage. Comme les besoins et les compétences des gens changent avec le temps, ils occupent différents emplois tout au long de leur vie. De même, les besoins des entreprises changent par suite du progrès technologique et de l'évolution des marchés. Il y aura toujours des entreprises

en expansion ou en déclin. Ces changements suscitent un mouvement continuel des travailleurs, qui passent d'un emploi à l'autre quelle que soit la conjoncture et, tant que dure cette transition, un certain chômage subsiste.

Par ailleurs, d'autres facteurs font varier le niveau de chômage non cyclique. Dans la présente section, nous décrivons certains de ces facteurs structurels et faisons ressortir leur importance quantitative relative dans l'évolution du TCNC depuis 30 ans.

Facteurs démographiques — Plusieurs observateurs ont expliqué la montée du chômage entre autres par la progression du taux d'activité des femmes et la variation de la composition par âge et par sexe de la population active résultant de l'arrivée sur le marché du travail de la génération du baby-boom. Les femmes et les jeunes afficheraient un taux de participation au marché du travail plus faible que les autres travailleurs et, par conséquent, risqueraient plus de connaître le chômage. Comme l'importance des groupes à chômage élevé augmente dans la population active, le taux de chômage moyen global s'accroît, et ce, *indépendamment de toute variation de la conjoncture économique*.

À l'aide d'un indice du taux de chômage fondé sur des proportions constantes de la population active, il est possible de mesurer l'effet du facteur âge-sexe sur le chômage. En réalité, les variations de la composition par âge et par sexe de la population active ont très peu contribué à la montée du taux de chômage global depuis 30 ans; en effet une hausse de 0,3 point de pourcentage seulement a été enregistrée de 1963 à 1987. En outre, l'évolution démographique récente a eu pour effet de réduire aussi bien le taux de chômage national que le TCNC.

Structure industrielle — Lilien [1982] a observé que la quantité de chômage frictionnel qui existe dans une économie donnée dépend en partie du rythme d'expansion et de contraction des branches d'activité et des professions. Il a soutenu qu'un chômeur peut trouver plus rapidement du travail auprès d'une entreprise du même secteur que d'un secteur différent, puisqu'il connaît mieux les entreprises de son secteur et a plus de chances d'avoir les compétences et les connaissances spécialisées nécessaires à la recherche fructueuse d'un emploi. Si la demande globale de travailleurs ne varie pas, mais que la demande progresse dans un secteur et recule dans un autre, le chômage devrait augmenter simplement parce que les travailleurs qui doivent changer de secteur d'activité cherchent plus longtemps du travail. La hausse du chômage est encore plus marquée si ces mêmes travailleurs ne s'aperçoivent pas que le fléchissement de la demande de main-d'œuvre dans leur secteur présente un caractère définitif, car ils peuvent en arriver ainsi à attendre très longtemps avant de chercher du travail dans un autre secteur.

Pour estimer nos taux naturels, nous avons testé l'hypothèse de Lilien. Nous avons été obligés d'écarter la méthode par laquelle celui-ci a modélisé les variations non cycliques du roulement des travailleurs, mais il existe d'abondantes données portant à croire qu'il s'est produit vers la fin des années 70 et au début des années 80 un accroissement considérable du déséquilibre structurel du marché du travail.

Nous avons découvert en particulier que les chocs pétroliers des années 70 expliquent en grande partie la hausse du taux de chômage structurel au Canada. Les travaux théoriques de Hamilton [1983 et 1988] montrent que ces chocs peuvent se répercuter sur l'offre et la demande dans l'économie, créant ainsi précisément le genre de mobilité industrielle qu'a décrit Lilien. Nos résultats comme ceux de Loungani [1986] tendent à confirmer l'importance des effets perturbateurs des chocs pétroliers.

Salaires réels, productivité et chocs pétroliers — En plus de la persistance d'un chômage élevé pendant les décennies 70 et 80, les observateurs ont constaté un autre problème, soit un recul de la productivité du travail dans les économies occidentales pendant la même période. Maints auteurs ont présenté des modèles où l'écart des salaires réels, c'est-à-dire l'écart entre la productivité marginale des travailleurs et le salaire réel qu'ils revendiquent, constitue un important facteur de la hausse à long terme du chômage (voir, p. ex., Bean *et al.* [1986] ainsi que Bismut [1983]). Cet argument s'inspire de l'idée que les travailleurs n'ont pas vu que leur productivité baissait et qu'ils ont, par conséquent, demandé des salaires réels que ne justifiait pas leur rendement. C'est ainsi que l'emploi est tombé au-dessous de son point d'équilibre et que le chômage est resté élevé.

Nous avons modélisé indirectement l'incidence des variations de la productivité en analysant les effets sur le chômage des facteurs qui, selon la théorie économique, détermineraient la productivité. Ces facteurs comprennent le niveau de la demande globale, le progrès technologique et l'offre de facteurs de production autres que la population active comme les matières premières et le capital.

Pendant la période observée, les variations les plus importantes des facteurs déterminants de la productivité ont été l'augmentation du prix relatif de l'énergie et les fluctuations du taux d'utilisation des capacités. Évidemment, il est difficile d'établir une distinction entre le chômage qu'entraîne un écart salaires réels-productivité causé par les prix élevés de l'énergie et la hausse du chômage frictionnel de type Lilien que suscite l'accroissement des prix de l'énergie.

Tableau 3-3

Variation des taux de chômage attribuable aux salaires réels et au déséquilibre du marché du travail, par province, Canada, 1963-1985 et 1985-1986

En points de pourcentage

	1963-1985	1985-1986
Terre-Neuve	3,78	–1,10
Île-du-Prince-Édouard	3,30	–0,81
Nouvelle-Écosse	3,36	–0,94
Nouveau-Brunswick	3,28	–0,95
Québec	4,12	–1,27
Ontario	1,43	–0,46
Manitoba	3,34	–1,03
Saskatchewan	3,54	–0,88
Alberta	3,24	–0,93
Colombie-Britannique	1,79	–0,52

SOURCE Burns [1990*b*, tableau 4].

Dans nos mesures empiriques, nous n'essayons pas d'établir cette distinction. Le tableau 3-3 présente des estimations de l'effet relatif des chocs pétroliers.

La sensibilité du chômage aux chocs pétroliers varie considérablement d'une province à l'autre. Ce sont les économies de l'Ontario et de la Colombie-Britannique qui ont été les moins sensibles, et celle du Québec qui l'a été le plus; dans cette dernière province, le chômage a augmenté de 4,12 points de pourcentage de 1963 à 1985 pour ensuite diminuer de 1,27 point entre 1985 et 1986 par suite des chocs pétroliers. Les provinces de l'Atlantique et des Prairies, qui se situaient entre les deux extrêmes, ont enregistré des réactions semblables.

Au début des années 70, les salaires réels ont augmenté sensiblement dans les provinces de l'Atlantique par rapport à ceux de l'Ontario. Cette progression s'explique sans doute par le fait que les travailleurs de cette région ont pris davantage conscience des effets de l'inflation sur les salaires réels et des règlements salariaux intervenus dans les autres régions du pays. Si les provinces de l'Atlantique n'ont pas enregistré de hausse de la productivité au même moment, le taux de chômage aurait dû y augmenter selon la théorie économique. De 1963 à la fin de 1972, le salaire industriel moyen versé à Terre-Neuve correspondait à 76 % de celui de l'Ontario et, de 1973 à 1986, à 87 % (graphique 3-2). Rien ne prouve vraiment que la progression des salaires relatifs versés à Terre-Neuve puisse s'expliquer par un accroissement de la productivité.

Le tableau 3-4 présente nos estimations de l'incidence sur le chômage de l'effet d'entraînement des salaires dans trois des quatre provinces où l'incidence sur le chômage est importante, à savoir Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick.

Pouvoir de négociation des syndicats — Il y a un thème connexe qui revient dans les études spécialisées selon lequel plus le taux de syndicalisation augmente dans une économie, plus le pouvoir de négociation des travailleurs s'accroît et plus la hausse des salaires qui en résulte fait monter le chômage. Les arguments théoriques sur lesquels il repose suscitent encore des interrogations; en fait, on pourrait faire valoir que les syndicats, soucieux de recruter plus de travailleurs, s'emploient à augmenter l'emploi et à diminuer le chômage. Notre analyse nous indique que l'incidence des syndicats sur l'augmentation des taux de chômage provinciaux a été négligeable, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique, où certaines données semblent indiquer que la progression de la syndicalisation est peut-être liée à l'augmentation du chômage (voir Burns [1990*a*]).

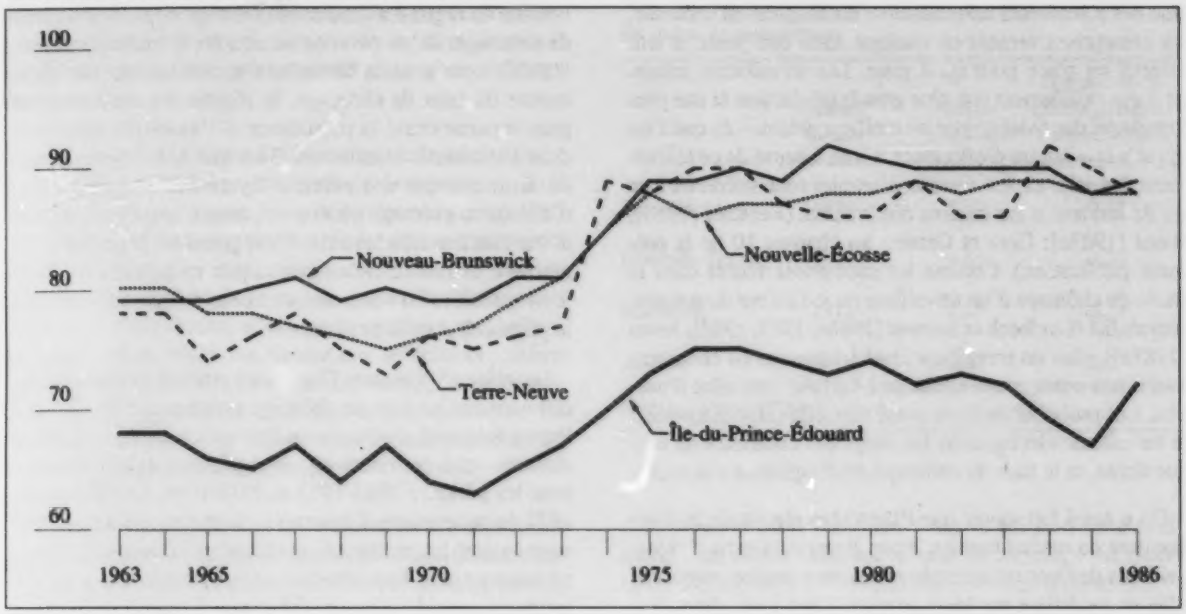
Effets de persistance et d'hystérèse — Un des aspects les plus mystérieux du comportement des taux de chômage depuis 30 ans est que ceux-ci ne sont pas revenus ou ont tardé à revenir à leurs niveaux antérieurs après une récession ou un ralentissement économique. Au Canada, il a fallu attendre six années complètes après la récession de 1981-1982 pour qu'une croissance annuelle réelle de plus de 4 % permette de retrouver les taux de chômage antérieurs. Après les ralentissements précédents, le Canada n'avait pu revenir au taux de chômage antérieur avant qu'un nouveau fléchissement porte le chômage à des niveaux encore plus élevés. Dans certains pays européens, l'absence de recul du chômage en période de croissance a été encore plus marquée.

Hargreaves-Heap [1980] a soutenu que le comportement des taux de chômage européens était conforme à un modèle selon lequel le taux de chômage naturel n'est pas fixe et que, au lieu de dépendre de divers facteurs structurels, politiques et institutionnels conformément à la thèse de Friedman, le taux de chômage n'a pas tendance à retourner à un niveau d'équilibre unique. Selon cette école de pensée dite de l'hystérèse dans les études spécialisées, le taux de chômage naturel (ou d'équilibre) dans une période donnée a tendance à correspondre au taux de la période antérieure[4].

Les économistes ont donné un certain nombre d'explications complémentaires de l'hystérèse et/ou de la persistance des taux de chômage en période de forte reprise économique. La première de ces explications a été proposée par

Graphique 3-2

Salaires dans le secteur manufacturier des provinces de l'Atlantique par rapport à ceux du secteur manufacturier de l'Ontario, 1963-1986



SOURCE Burns [1990*b*, graphique 1].

Tableau 3-4

Incidence sur le chômage de l'effet d'entraînement des salaires, certaines provinces, Canada, 1973-1986

En points de pourcentage

	Variation du chômage
Terre-Neuve	2,34
Nouvelle-Écosse	1,02
Nouveau-Brunswick	1,08

SOURCE Burns [1990*b*, tableau 5].

Blanchard et Summers [1986], qui ont présenté un modèle dans lequel le processus de négociation des salaires est dominé par l'opposition entre les intérêts d'un groupe de travailleurs et ceux des chômeurs. Selon ce modèle, les travailleurs constituent un groupe qui se comporte comme un monopole; dans la négociation des règlements salariaux, les travailleurs cherchent à maximiser le bien-être de leur groupe sans se soucier de celui des chômeurs. Des travailleurs revendiquent et touchent un salaire qui ne diminue pas quand décroît la demande. Comme les salaires n'ont pas tendance à baisser, les entreprises ne sont pas enclines à recruter; par conséquent, l'emploi global n'augmente pas. Les chômeurs ne peuvent entrer dans le groupe des travailleurs que lorsque la croissance de la demande fait augmenter la demande de main-d'œuvre, dans lequel cas l'effectif du groupe augmente par suite de l'embauche de nouveaux travailleurs. Par ailleurs, une diminution du niveau de la demande réduit la taille du groupe des travailleurs. Comme la demande varie selon les secteurs d'activité, le chômage dû à l'hystérèse évolue selon la « théorie de la marche au hasard », tout comme le taux de chômage naturel (Hargreaves-Heap [1980]). Plus les travailleurs exercent un pouvoir monopolistique, plus l'emploi et le chômage risquent d'être marqués par l'hystérèse.

Une deuxième explication de l'hystérèse concerne aussi le phénomène des travailleurs et des chômeurs, mais du

point de vue de l'entreprise et de son manque de connaissance de l'employabilité des chômeurs. Les travailleurs ont des compétences et des habitudes de travail connues, et les incompétents sont congédiés. Comme la période de formation des travailleurs nouvellement embauchés est coûteuse, les entreprises versent en quelque sorte une prime à leur effectif en place pour qu'il reste. Les travailleurs échangent essentiellement une plus grande production et une plus grande productivité contre un meilleur salaire – ce que l'on appelle le « salaire d'efficience » – et, à cause de ce relèvement des salaires, les niveaux d'emploi sont inférieurs à ce qu'ils seraient si les salaires diminuaient (Rebitzer [1988]; Jones [1987*a*]; Gera et Grenier au chapitre 10 de la présente publication). Comme les entreprises voient dans la durée du chômage d'un travailleur un indicateur de son employabilité (Lindbeck et Snower [1986*a*, 1987, 1988]; Jones [1987*a*]), plus un travailleur reste longtemps en chômage, moins une entreprise a tendance à lui faire une offre d'emploi. Les probabilités de recevoir une telle offre diminuant, le travailleur vient grossir les rangs des chômeurs de longue durée, et le taux de chômage dit d'équilibre s'accroît.

On a aussi fait valoir que l'hystérèse résulte de la détérioration du capital humain. Pour diverses raisons, des travailleurs deviennent inemployables au « salaire courant ». S'ils ne modifient pas leurs attentes d'une juste rémunération sur le marché, un fossé se creuse entre leur désir et la réalisation de ce désir. À mesure que la période de chômage se prolonge, les compétences et les habitudes de travail se dégradent. Par ailleurs, la réprobation qui s'attache au chômage prolongé contribue à dévaluer encore davantage les compétences des travailleurs et peut agrandir l'écart entre le salaire escompté et la valeur que le marché attribue à leur produit. Ces écarts rendent encore plus problématique la recherche d'un emploi par les chômeurs, et le problème s'aggrave avec le temps.

Facteurs liés aux politiques

L'action des pouvoirs publics vise à répondre à un certain nombre de demandes souvent concurrentes. Le sentiment que tous les Canadiens devraient jouir du même niveau de vie et avoir accès à des services semblables partout au pays est bien ancré; en effet, comme en témoigne une tradition politique, on cherche à atténuer les inégalités de revenu qu'une économie de marché a tendance à produire. Sur le plan des politiques, il peut malheureusement être difficile de viser en même temps la réduction du chômage, la stabilité des prix et l'équité entre les gens et les régions. Dans la présente partie, nous traiterons de l'effet sur le chômage de certaines politiques de l'État sans tenter d'évaluer leurs avantages relatifs possibles pour la réalisation d'autres objectifs fixés[5].

Assurance-chômage — L'assurance-chômage réduit le coût d'opportunité de la recherche d'un emploi en période de chômage et, toutes choses étant égales, mène sans doute à un accroissement du chômage mesuré[6]. Au Canada, la libéralité du régime d'assurance-chômage dépend du niveau de chômage. Selon certains auteurs (voir Milbourne *et al.* [1989]), comme cette libéralité s'accroît en fonction de la hausse du taux de chômage, le régime pourrait avoir en grande partie causé la persistance et l'hystérèse observées dans l'économie canadienne. Bien que nous ayons essayé de tenir compte des effets d'hystérèse de prestations d'assurance-chômage généreuses, nous n'avons pu y arriver d'une manière satisfaisante. C'est pourquoi l'incidence du régime d'assurance-chômage indiquée ici sera *sous-estimée* dans la mesure où l'accroissement des prestations explique le phénomène de la persistance.

Le tableau 3-5 montre l'incidence estimée de l'assurance-chômage sur les taux de chômage provinciaux de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick et de la Saskatchewan – trois provinces où cette incidence a été marquée – pour les périodes 1963-1973 et 1974-1986. La réforme de 1972 du programme d'assurance-chômage, qui a du même coup majoré les prestations et réduit les périodes de travail nécessaires pour être admissibles aux prestations, a eu une incidence considérable sur le chômage. Depuis lors, la diminution progressive de l'effet de l'assurance-chômage sur le taux de chômage résulte largement de réformes du régime destinées à en restreindre l'accès.

Fait peut-être étonnant, nos estimations indiquent que l'assurance-chômage n'a pas eu d'effet statistiquement significatif sur le chômage à Terre-Neuve. Cela tient sans doute plus au modèle particulier employé qu'aux faits mêmes[7].

Tableau 3-5

Incidence de l'assurance-chômage sur le chômage, certaines provinces, Canada, 1963-1973 et 1974-1986

En points de pourcentage

	Variation du chômage	
	1963-1973	1974-1986
Île-du-Prince-Édouard	1,56	–0,18
Nouveau-Brunswick	2,33	–0,38
Saskatchewan	0,80	–0,17

Source : Burns [1990*b*, tableau 8].

Loi sur le salaire minimum — Le salaire minimum est un autre facteur important qui influe sur la décision de l'entreprise d'offrir un emploi et celle du travailleur d'accepter toute offre d'emploi. C'est une sorte de prix plancher, d'où la possibilité que les employeurs n'offrent pas certains emplois de faible productivité et que l'offre de travailleurs soit excédentaire au salaire courant, donc qu'il y ait du chômage involontaire[8].

Le tableau 3-6 présente l'effet estimé de la loi du salaire minimum sur les taux de chômage provinciaux. À la deuxième colonne figure la variation des taux entre 1963 et l'année où le chômage imputable au salaire minimum a atteint un sommet et à la troisième, la baisse des taux de chômage qui s'est produite depuis. La loi du salaire minimum a eu d'importants effets sur le chômage au Québec, en Ontario et au Manitoba, faisant monter celui-ci pendant toute la décennie 60 et au début des années 70, et contribuant à faire baisser les taux depuis lors. Le chiffre du Québec est relativement élevé, mais il concorde avec les estimations publiées antérieurement.

Distorsions d'origine fiscale — Les effets des distorsions de prix constituent un thème important de la littérature sur le chômage[9]. L'accroissement des charges sociales versées par les employeurs augmente les coûts des salaires réels pour les entreprises, et la majoration des impôts payés par les travailleurs diminue les salaires réels qu'ils touchent. Il se creuse ainsi un écart entre la productivité marginale des travailleurs et les salaires qu'ils reçoivent. En outre, l'élévation des taux marginaux d'imposition est un élément de désincitation au travail qui fait augmenter le taux de chômage. Toutefois, comme la demande de main-d'œuvre des entreprises et l'offre de main-d'œuvre baissent simultanément, l'incidence nette sur le taux de chômage est incertaine. De même, les subventions destinées à certains secteurs d'activité peuvent nuire à l'efficacité de la répartition des ressources et créer du chômage.

Tableau 3-6

Hausse du chômage attribuable à la législation sur le salaire minimum par rapport au niveau de 1963, certaines provinces, Canada

En points de pourcentage

	Année du taux maximum	Augmentation maximum du chômage	Diminution du chômage depuis l'année du taux maximum
Québec	1976	1,24	–2,01
Ontario	1975	0,14	–0,61
Manitoba	1972	0,67	–0,85

Source : Burns [1990b, tableau 11].

Tableau 3-7

Hausse du taux de chômage attribuable aux distorsions causées par l'impôt par rapport au taux de 1986, depuis 1963, certaines provinces, Canada

En points de pourcentage

	Année du taux maximum	Hausse maximale du chômage	Diminution du chômage depuis l'année du taux maximum
Terre-Neuve	1976	2,19	–0,53
Nouvelle-Écosse	1974	1,33	–0,20
Manitoba	1972	1,35	–0,59
Alberta	1972	2,05	–1,07

Source : Burns [1990b, tableau 9].

Le tableau 3-7 indique la hausse maximale du taux de chômage attribuable à l'imposition des entreprises et des particuliers et l'écart entre ce taux et le taux de chômage enregistré en 1986 à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Manitoba et en Alberta, où le régime fiscal a eu d'importants effets sur le chômage. Dans toutes ces provinces, la part de l'impôt dans la production a eu tendance à augmenter pendant les années 60, à atteindre un sommet au milieu des années 70 et à fléchir par la suite. Les effets sur le chômage suivent une tendance semblable.

Les subventions de l'État n'ont eu une incidence marquée sur l'emploi que dans deux provinces : la Nouvelle-Écosse et l'Alberta. Le tableau 3-8 montre la variation du chômage attribuable dans ces provinces aux subventions pour les périodes 1963-1973, 1974-1981 et 1982-1986. Pour la Nouvelle-Écosse, notre coefficient est négatif, ce qui veut dire qu'une augmentation des subventions a eu pour effet de réduire le chômage. Par contre, le coefficient est positif pour l'Alberta, ce qui signifie que la hausse des subventions s'est traduite par un *accroissement* des niveaux de chômage.

Un ensemble de facteurs nous empêchent d'interpréter ces résultats comme une condamnation des politiques de

Tableau 3-8

Effet des subventions sur le chômage, Nouvelle-Écosse et Alberta, certaines périodes, 1963-1986

En points de pourcentage

	1963-1973	1974-1981	1982-1986
Nouvelle-Écosse	0,06	–0,53	–0,12
Alberta	0,02	0,52	2,67

Source Burns [1990*b*, tableau 10].

subventions en Alberta. La plus grande partie des subventions prises en compte dans cette variable ont été versées en réaction au choc pétrolier en vue de stimuler l'exploration et de mettre en valeur les gisements pétroliers. La hausse concomitante du chômage s'explique sans doute par ce même choc. (Voir Burns [1990*b*] pour plus de renseignements sur cette question.)

Termes de l'échange

L'évolution des termes de l'échange peut agir sur le niveau d'emploi qu'il est possible d'atteindre à un moment donné. Dans une économie tributaire des ressources naturelles comme celle du Canada, les fluctuations des cours mondiaux peuvent avoir d'importantes retombées sur l'emploi à court terme. L'espoir d'une future augmentation des prix (qui fait que les travailleurs tardent à changer de branche d'activité) et le coût de réoutillage du capital matériel et de recyclage du capital humain peuvent créer du chômage structurel. De tels effets se sont fait sentir à Terre-Neuve (en raison de la fluctuation des prix des produits minéraux), au Nouveau-Brunswick (en raison de la variation des prix du poisson et des produits de la pêche), en Ontario et en Alberta (à cause de la variation des prix de la pâte à papier), au Manitoba et en Saskatchewan (par suite des mouvements des cours céréaliers) et en Colombie-Britannique (en raison de la variation des prix des produits minéraux et du bois d'œuvre). Le tableau 3-9 résume les effets de ces fluctuations des prix des ressources dans certaines provinces en indiquant la plus forte variation du taux de chômage causée par des fluctuations des prix. Il indique en outre la variation en valeur absolue du taux de chômage dans chaque province découlant des fluctuations des termes de l'échange pendant une année donnée. Dans l'ensemble, les effets ont été minimes en Ontario, au Manitoba et en Saskatchewan et importants à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Alberta et en Colombie-Britannique.

Tableau 3-9

Effet des termes de l'échange sur le taux de chômage provincial, certaines provinces, Canada, 1963-1987

En points de pourcentage

	Augmentation maximum du chômage	Moyenne (1963-1987)[1]
Terre-Neuve	2,25	0,54
Nouveau-Brunswick	2,20	0,98
Ontario	0,35	0,14
Manitoba	0,84	0,23
Saskatchewan	1,49	0,41
Alberta	1,95	0,77
Colombie-Britannique		
(pâte à papier)	2,00	0,54
(produits miniers)	3,18	0,77

1 1987, 3e trimestre.
Source Burns [1990*b*, tableau 12].

Interprétation

L'effet des chocs pétroliers, des oscillations du cours des produits de base entrant dans les échanges internationaux et d'autres variables structurelles sur la composition de la demande se manifeste par une accélération au Canada du passage de l'emploi du secteur secondaire au secteur tertiaire. Avant et pendant les années 60, ce passage s'est déroulé à un rythme normal qui s'est généralement maintenu dans les années 70. Le tableau 3-10 indique par région la proportion de la population active occupée dans le secteur secondaire en 1975, 1980 et 1987, ainsi que la variation en valeur absolue et relative de la part de ce secteur dans l'emploi au cours de ces périodes. Le rythme de l'évolution s'est nettement accru de 1975 à 1980 et de 1980 à 1987. Le tableau présente enfin le taux moyen de chômage naturel pour chacune des régions pendant les périodes 1975-1980 et 1980-1987, et la variation en pourcentage de ce taux. Sauf dans le cas des provinces de l'Atlantique, plus est rapide le passage d'une économie productrice de biens à une économie productrice de services, plus la variation du taux de chômage naturel d'une région est forte.

Le graphique 3-3 illustre le rapport entre le changement structurel de l'économie et le chômage sous un angle légèrement différent. Dans les quatre provinces de l'Ouest, il existe une nette corrélation positive entre la hausse en pourcentage du TCNC et la baisse en pourcentage de la part du secteur secondaire dans l'emploi. Le même phénomène

Tableau 3-10

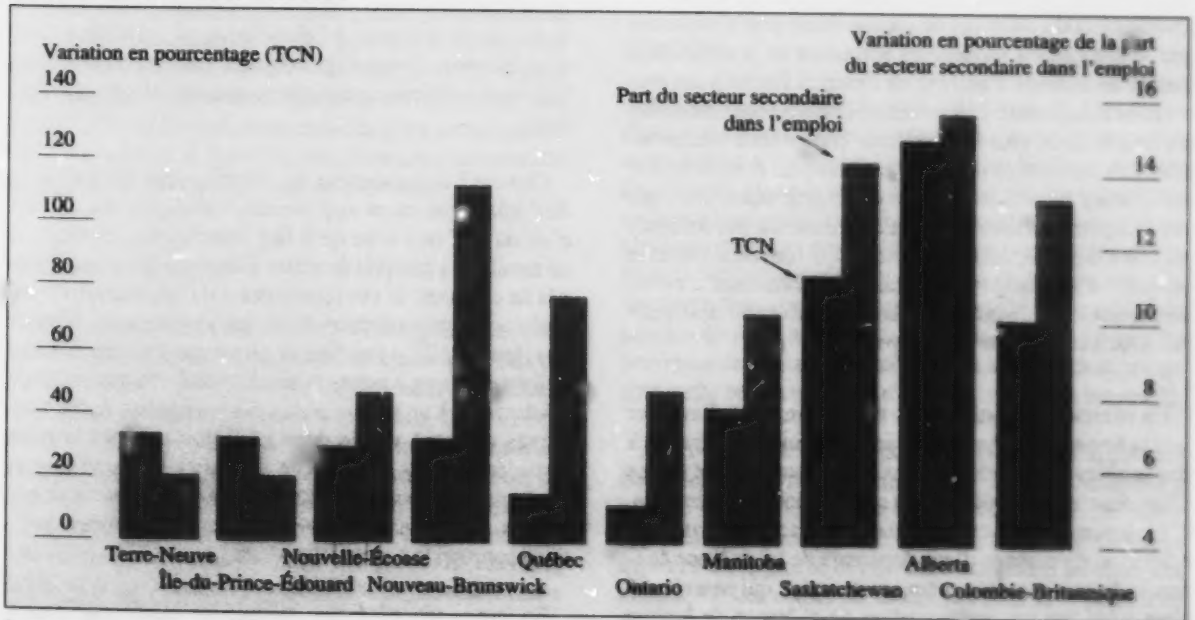
Changements dans la structure industrielle et le taux de chômage naturel, certaines provinces, Canada, certaines périodes, 1975-1987

	Part du secteur secondaire dans l'emploi			Variation				Taux de chômage naturel moyen		
	1975	1980	1987	1975-1980		1980-1987		1975-1980	1980-1987	Variation
	En pourcentage			En points de pourcentage	En pourcentage	En points de pourcentage	En pourcentage	En pourcentage		
Colombie-Britannique	29,0	28,0	24,0	–1,0	–3,4	–4,0	–14,3	7,5	10,6	40
Prairies	35,8	34,1	28,4	–1,7	–4,7	–5,7	–16,7	4,2	7,0	66
Ontario	35,5	35,4	31,8	–0,1	–0,3	–3,6	–10,2	5,5	6,1	14
Québec	34,5	32,0	28,6	–2,5	–7,2	–3,4	–10,6	8,6	9,7	12
Atlantique	32,3	31,4	28,8	–0,9	–2,7	–2,6	–8,3	10,8	13,3	23

SOURCE Burns [1990*b*, tableau 13].

Graphique 3-3

Variation du taux de chômage naturel et de la part du secteur secondaire dans l'emploi, par province, Canada, 1978-1985



SOURCE Burns [1990*b*, graphique 2].

s'observe au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Ontario, mais la hausse en pourcentage associée à la diminution des parts dans l'emploi est beaucoup moins forte. Dans la région de l'Atlantique, la tendance n'est cependant pas aussi évidente. Comme prévu, dans le cas des provinces centrales, la variation en pourcentage du TCNC est bien inférieure à celle de la part du secteur secondaire dans l'emploi. Les marchés du travail plus diversifiés de ces provinces offrent aux travailleurs déplacés un plus large éventail de possibilités d'emploi que les économies moins diversifiées de l'Ouest. Ainsi, un changement donné de la composition de la demande produit relativement moins de chômage structurel dans une économie diversifiée.

Les données sur le chômage de longue durée, c'est-à-dire sur les périodes de chômage de plus de 12 mois, donnent encore plus de poids à l'hypothèse posée dans la présente étude voulant que l'augmentation du TCNC dans les provinces est la manifestation d'un problème accru d'inadéquation de la main-d'œuvre. Le chômage de longue durée est le signe évident d'un chômage structurel et, compte tenu de la hausse concomitante du nombre de postes vacants pendant la même période, d'un problème de déséquilibre structurel du marché du travail[9]. Depuis 1980, la proportion de chômeurs de longue durée a presque doublé, et la part de ces chômeurs qui est représentée par les travailleurs âgés moins mobiles s'est considérablement accrue, passant de 18 % à 34 % de 1980 à 1987. Ces deux observations laissent supposer qu'il y a eu hausse du chômage associé à un problème de déséquilibre structurel du marché. L'accroissement du chômage de longue durée peut s'expliquer par le fait que les travailleurs éprouvent de la difficulté à passer de secteurs d'activité où l'emploi fléchit à des secteurs où il augmente. L'importance croissante des chômeurs de longue durée plus âgés renforce encore cette interprétation. Les travailleurs plus âgés risquent plus d'avoir de fortes attaches familiales, sociales et géographiques ainsi que des compétences liées plus particulièrement à une industrie ou une entreprise, autant de facteurs qui font croître le coût subjectif d'un changement de carrière et réduisent la mobilité, rendant les travailleurs plus vulnérables au déséquilibre structurel du marché du travail.

En résumé, nos estimations nous permettent d'avancer que la hausse du chômage est principalement attribuable à des facteurs structurels, dont les plus importants ont été les effets des chocs pétroliers sur la composition de la demande. L'évolution de cette composition s'est traduite par une accélération du passage d'une économie de biens à une économie de services, et le chômage structurel qui en a résulté s'est soldé par une augmentation du chômage de longue durée.

Résumé et conclusion

Nous avons présenté des estimations du taux de chômage non cyclique pour le Canada et chacune des 10 provinces. Nous avons vu que la sensibilité au cycle économique varie d'une province à l'autre et que le taux de chômage naturel a évolué de diverses manières. Nous avons estimé dans quelle mesure les variations des taux provinciaux de chômage naturel peuvent s'expliquer par des facteurs structurels, politiques ou liés aux termes de l'échange. Le tableau 3-11 indique pour la période 1963-1987 et pour chaque province la proportion de l'augmentation totale du TCNC imputable à chaque catégorie de facteurs. Nous résumons ci-après les résultats relatifs à chacune des cinq régions du Canada.

Provinces de l'Atlantique

Les taux naturels de chômage des provinces de l'Atlantique ont tendance à être élevés par rapport aux taux réels historiques, ce qui porte à croire que le gros du chômage dans cette région est de nature structurelle. Les chocs énergétiques, dont on suppose que les effets se sont fait sentir par le biais de la demande, semblent avoir considérablement perturbé les marchés du travail de cette région. Selon nos estimations, on pourrait attribuer à ce facteur jusqu'à 4 points de pourcentage de chômage pendant la période observée. Un autre élément important a été la hausse des salaires dans les provinces de l'Atlantique par rapport à l'Ontario. Nos calculs indiquent que l'effet d'entraînement des salaires a accru sensiblement le nombre de chômeurs à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. Toujours selon nos estimations, l'assurance-chômage aurait elle aussi eu des effets sur le chômage.

Comme l'accroissement du chômage dans les provinces de l'Atlantique est en majeure partie d'origine structurelle, c'est du côté de l'offre qu'il faut chercher des solutions. Il ne serait pas approprié de tenter d'abaisser les niveaux élevés de chômage de ces économies par l'application de stimulants budgétaires et/ou de mesures monétaires. D'après nos résultats, il y a tout lieu de croire que l'adoption d'une politique propre à porter la productivité des provinces de l'Atlantique à un niveau compatible avec les salaires réels élevés qui sont versés dans la région pourrait réduire considérablement le chômage structurel. N'ayant pu cerner la nature précise du chômage causé par les chocs pétroliers, nous ne pouvons pas indiquer quelle serait la politique appropriée à mettre en œuvre.

En termes très généraux, la politique idéale consisterait à encourager l'expansion des secteurs d'activité qui

Tableau 3-11

Variations des taux de chômage provinciaux non cycliques, selon les catégories de causes, Canada, 1963-1987

En points de pourcentage

	Facteurs structurels	Politiques	Termes de l'échange	Total
Terre-Neuve	6,33	1,58	–0,30	7,62
Île-du-Prince-Édouard	2,47	1,38	..	3,85
Nouvelle-Écosse	4,04	1,29	..	5,33
Nouveau-Brunswick	5,46	1,95	–1,43	5,98
Québec	2,62	–0,82	..	1,80
Ontario	2,56	–0,52	–0,11	2,92
Manitoba	2,00	0,53	0,36	2,90
Saskatchewan	2,66	0,63	0,65	3,94
Alberta	2,29	3,61	–0,64	5,27
Colombie-Britannique	5,12	..	–0,10	5,02

Source Calculs de l'auteur et Burns [1990b, tableau 14].

requièrent des compétences semblables à celles des chômeurs actuels. À défaut d'un tel programme (ou de secteurs répondant à cette description), des programmes de recyclage et peut-être même des mesures d'incitation à la réinstallation seraient souhaitables. Dans une certaine mesure, quelques-uns des programmes de soutien actuels ont tendance à aggraver le chômage élevé. Dans de nombreuses parties de la région, l'assurance-chômage permet aussi bien aux entreprises qu'aux travailleurs de subventionner des activités économiques marginales ou inframarginales, entravant ainsi le cours de l'évolution nécessaire pour que le marché réagisse à des taux élevés de chômage structurel. Un régime de subventions qui viendrait appuyer les industries en plein essor plutôt que des industries en déclin favoriserait la création d'emplois et le genre de transformation structurelle susceptible d'abaisser le niveau de chômage.

Provinces centrales

Les économies du Québec et de l'Ontario sont les plus industrialisées du pays et, comme l'indiquent leurs taux de chômage naturel estimés, ce sont les provinces canadiennes les plus sensibles aux fluctuations cycliques. Leur taux de chômage naturel a été le moins touché par les divers facteurs structurels qui ont aggravé le chômage dans l'ensemble du pays. En Ontario, l'effet combiné d'un pouvoir syndical monopolistique et des chocs pétroliers a été de l'ordre de 2,97 points de pourcentage, soit à peu près le même ordre de grandeur que les effets des prix de l'énergie mesurés dans les autres provinces. Le taux de chômage naturel en Ontario et au Québec a suivi une tendance à la baisse avec l'atténuation des contraintes de la cherté de l'énergie et du salaire minimum. Le pourcentage observé des chômeurs de longue durée au Québec laisse penser que le déséquilibre structurel du marché de cette province y a causé beaucoup plus de difficultés qu'en Ontario. Dans ces deux provinces, les taux de chômage naturel étaient proches au premier trimestre de 1987 de leurs niveaux de 1973 et ne semblaient pas devoir augmenter dans un avenir rapproché.

Prairies

À l'instar de la région de l'Atlantique, la région des Prairies a vu son chômage structurel s'accroître sensiblement. Même si le phénomène n'a pas eu la même ampleur dans toutes les provinces, nous pouvons faire quelques observations générales. En premier lieu, le degré de chômage structurel des Prairies est relativement important, bien qu'inférieur à celui de la région de l'Atlantique. En deuxième lieu, ces provinces se sont mieux remises de la période de fort chômage du début des années 80 que les provinces de l'Atlantique, même si les niveaux de chômage sont restés beaucoup plus élevés qu'au début des années 70.

L'évolution de la situation au Manitoba s'apparente beaucoup à celle de l'Ontario et du Québec. Le Manitoba a vu son taux de chômage structurel baisser de façon appréciable depuis 1982 et, en 1986, le taux de chômage naturel s'est approché des niveaux enregistrés au début des années 70. Les choses ne se sont pas aussi bien passées en Saskatchewan et en Alberta. Le taux de chômage réel en Saskatchewan a eu tendance à suivre l'évolution du taux

de chômage naturel et, même s'il y a certains signes d'amélioration, le niveau de chômage structurel demeure anormalement élevé. En Alberta, le taux de chômage naturel a évolué au fil du temps d'une manière quelque peu irrégulière. Selon nos estimations, il a augmenté vers la fin des années 60 pour ensuite tomber vers 1974 par suite de l'intensification des activités d'exploration et de production pétrolières. Il est resté plus ou moins stable à environ 4 % jusqu'au milieu des années 80, période où il a monté en flèche pour atteindre 8,5 %, niveau dont il n'est jamais redescendu. À cause des difficultés d'évaluation de l'incidence des subventions, une partie – et peut-être le gros – du chômage lié aux « politiques » devrait être considérée comme structurelle.

Colombie-Britannique

Les estimations du taux de chômage naturel en Colombie-Britannique indiquent que le chômage cyclique aurait été plutôt négligeable dans cette province pendant la majeure partie des années 60 et 70, mais il semble y avoir un écart appréciable entre l'offre et la demande de main-d'œuvre après 1982. Dans cette province, l'évolution historique du chômage diffère de celle des autres provinces, parce que les prix des produits de base y ont joué un rôle plus marqué. Le chômage structurel a monté tout au long des années 60 et 70. Néanmoins l'évolution favorable du cours des produits de base pendant les années 70 a fait en sorte que le chômage est resté relativement faible malgré l'existence de graves problèmes structurels. En 1979, les cours mondiaux des produits de base ont chuté dans cette province, et le chômage a monté en flèche, tout comme le taux de chômage naturel. Cette hausse du TCNC s'expliquait par les divers facteurs structurels qui se sont accumulés pendant les années 70, mais dont les effets avaient été masqués par l'influence favorable des prix mondiaux élevés des produits de base. Le fait que les taux de chômage en Colombie-Britannique n'ont pas réussi à se rétablir après 1982 tient plus à ces problèmes structurels qu'à la baisse des cours des produits de base. La diversification de l'économie intérieure et l'assouplissement du marché du travail seront sans doute des facteurs clés de l'amélioration des perspectives du travail dans cette province.

4 Chômage et postes vacants : faire correspondre les travailleurs et les emplois

Surendra Gera, Syed Sajjadur Rahman et Jean-Louis Arcand

L'une des fonctions importantes du marché du travail consiste à faire correspondre les travailleurs à la recherche d'un emploi et les postes vacants. L'efficacité de cet appariement détermine le niveau de chômage dans l'économie et la durée du chômage des sans-emploi. Ce processus présente un caractère dynamique. Certains travailleurs trouvent un nouvel emploi, d'autres sont licenciés et d'autres enfin sont en quête d'un emploi; des travailleurs quittent volontairement la population active et d'autres entrent pour la première fois sur le marché du travail; des entreprises prennent de l'expansion et font paraître des offres d'emploi, d'autres ont recours à la sous-traitance et sont forcées de procéder à des licenciements.

En raison de cette dynamique, les caractéristiques des sans-emploi et les besoins en main-d'œuvre des entreprises ne correspondent pas parfaitement à un moment donné. C'est ainsi qu'il y a simultanément un certain nombre de chômeurs et de postes vacants. Une bonne partie de ces personnes en chômage et de ces postes vacants ne le sont que pour une courte période (chômage « frictionnel »), soit le temps nécessaire pour que les travailleurs et les entreprises acquièrent l'information voulue et s'adaptent en conséquence. On constate parfois cependant une abondance simultanée de postes vacants et de chômeurs pendant une longue période. Ces situations d'inadéquation accrue de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sont le symptôme de déséquilibres structurels, c'est-à-dire de situations où les compétences, antécédents professionnels, lieu de résidence ou profession ne correspondent pas aux emplois disponibles. Le chômage qui en résulte est d'ordre « structurel ».

Une analyse du rapport entre taux chômage et taux de vacance peut être révélatrice de l'état du marché du travail. En fait, un des rapports empiriques les plus durables en économie du travail est le lien cyclique entre les taux de chômage et de vacance. D'après les données, il semblerait que, pendant un cycle économique, le taux de chômage et le taux de vacance sont des images inversées l'un de l'autre : le taux de vacance est élevé et le taux de chômage est bas quand il y a pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail, et le contraire se produit en période d'excédent de main-d'œuvre.

Dans la présente étude, nous examinerons les déséquilibres structurels du marché du travail canadien en analysant le rapport entre le chômage et les postes vacants. Deux questions sont au cœur de notre démarche. Premièrement, ces déséquilibres structurels se sont-ils accrus depuis trente ans et, en particulier, pendant les années 80 ? Deuxièmement, dans l'affirmative, quels facteurs y ont contribué ? Nous nous intéressons tout particulièrement à trois causes possibles de déséquilibre, à savoir le caractère régional de l'économie canadienne, l'augmentation de la proportion de chômeurs de longue durée, c'est-à-dire de travailleurs en chômage ininterrompu pendant un an ou plus, et les écarts entre les taux de croissance de l'emploi d'un secteur d'activité à l'autre, écarts qui peuvent faire monter le chômage en causant un déséquilibre entre la demande (dans les secteurs en expansion) et l'offre (formée en partie des chômeurs de secteurs en déclin) de main-d'œuvre.

Notre étude se divise en quatre parties. En premier lieu, comme nous ne disposons pas au Canada de données chronologiques sur les postes vacants, nous utilisons un indicateur de rechange sous la forme d'un indice de l'offre d'emploi. En deuxième lieu, nous présentons des données sur le rapport entre le chômage et cet indice pour le Canada et les régions, qui indiquent que les déséquilibres structurels du marché du travail se sont accrus ces dernières années. Dans la troisième partie, nous faisons état des principales sources de déséquilibre structurel. La principale constatation nouvelle de la présente analyse, dont il est question dans la quatrième partie, est que l'accentuation des déséquilibres structurels du marché du travail canadien s'explique en grande partie par l'augmentation de l'importance relative du chômage de longue durée pendant les années 80 et l'existence de disparités régionales. Dans la dernière partie, nous présentons les grandes conclusions à tirer au sujet de l'ampleur et des causes des déséquilibres du marché du travail canadien au cours des dernières décennies.

Postes vacants : disponibilité et limites des données

La principale difficulté méthodologique que pose l'analyse du rapport entre le chômage et les postes vacants au Canada est l'absence de données exhaustives et uniformes sur les postes vacants. Il existe deux sources directes de

renseignements sur les postes vacants au Canada, à savoir l'Enquête sur les postes vacants (EPV) menée par Statistique Canada de 1971 à 1978, et les données non publiées sur les postes vacants déclarées pour la période 1978-1988 et disponibles auprès d'Emploi et Immigration Canada. Malheureusement ces deux ensembles de données ne sont pas compatibles.

L'Enquête sur les postes vacants est une enquête par sondage menée auprès d'entreprises employant environ 90 % de la main-d'œuvre du Canada[1]. Dans cette enquête, l'expression « poste vacant » désignait les postes disponibles immédiatement au moment de l'enquête, ceux pour lesquels l'employeur avait pris des mesures de dotation, ceux qui étaient vacants depuis au moins une journée et ceux enfin qui étaient accessibles à des personnes étrangères à l'entreprise. L'enquête permettait d'établir le nombre de postes vacants à six moments donnés au cours d'un trimestre. Les taux de vacance ainsi calculés correspondent au nombre de postes vacants pour 1 000 postes existants dans l'échantillon[2].

Les données de l'EPV accusent un certain nombre de lacunes, dont la principale tient à la courte durée de la période étudiée (1971-1978). Cela a incité certains auteurs à établir leur propre série d'estimations des postes vacants en procédant à des extrapolations à partir des données de cette enquête (Denton *et al.* [1975]; Betcherman [1986]). À cette faiblesse s'ajoute le fait que les postes vacants signalés ne représentent généralement qu'une faible proportion de tous les postes disponibles. On a toutefois établi des coefficients de correction permettant de rajuster le taux de vacance à un niveau plus réaliste[3].

Au Canada, les centres d'emploi du Canada recueillent, à l'échelle nationale, des données sur les postes vacants que leur communiquent volontairement les employeurs. On a toutefois découvert que les postes vacants signalés ne constituent que 33 % environ de tous les postes vacants à un moment quelconque au Royaume-Uni (Jackman et Roper [1987]), et on n'a guère de raisons de croire que la situation est très différente au Canada.

Les lacunes des mesures directes des postes vacants nous ont amenés à adopter un moyen de rechange pour l'évaluation de la demande de main-d'œuvre. C'est ainsi qu'a été établi l'indice de l'offre d'emploi (IOE), qui est fondé sur le nombre de colonnes d'annonces d'offres d'emploi paraissant dans 18 journaux de grandes régions métropolitaines. L'indice est conçu de telle manière qu'il ne se prête pas facilement au dénombrement des postes vacants ou des pertes d'emplois pendant une période donnée. Plusieurs chercheurs ont néanmoins tenté de tirer de ces données un indice des postes vacants[4].

La méthode de calcul de l'indice est la suivante[5]. Premièrement, on compare le nombre de colonnes d'annonces d'emplois pour un mois donné au chiffre du mois correspondant de l'année de base afin d'obtenir des indices bruts. Sont exclues de l'enquête les annonces ne figurant pas dans la section des petites annonces, celles qui paraissent dans les sections « carrières et professions » ou « emplois demandés » ainsi que les annonces demandant des porteurs de journaux. Deuxièmement, on multiple les indices bruts par des coefficients de pondération qui sont fonction de la population du centre métropolitain et de la région afin de calculer les indices appropriés pour le Canada et les régions. Troisièmement, on divise l'indice de l'offre d'emploi calculé par l'emploi non agricole total afin d'obtenir un taux de vacance et de permettre d'établir des comparaisons avec les taux de chômage. Le résultat ainsi obtenu s'appelle l'indice normalisé de l'offre d'emploi (INOE).

Un certain nombre de facteurs ont un effet direct sur l'indice normalisé de l'offre d'emploi. Par exemple, la taille des annonces peut varier d'un journal à l'autre. Un même employeur peut faire paraître des annonces dans plusieurs journaux. Ou encore, la présentation ou la mise en page des annonces classées peut changer. On n'en considère pas moins l'INOE comme un indicateur utile de l'évolution des postes vacants au fil du temps.

À quel point l'INOE est-il fiable comme instrument de mesure de la demande de main-d'œuvre ? Une question importante qui se pose est de savoir si cet indice fait bien ressortir les variations du nombre de postes vacants tout au long du cycle économique. Dans le cas du Canada, bien que le taux de vacance et l'INOE aient évolué sensiblement de la même façon de 1971 à 1978, le second s'ajuste un peu plus lentement, ce qui laisse supposer qu'il est moins sensible aux variations cycliques. Ce phénomène pourrait s'expliquer notamment par le fait que les employeurs peuvent faire paraître un certain nombre d'annonces offrant chacune plusieurs emplois et que ces annonces multiples masquent les variations cycliques de l'offre d'emplois. Un test de la solidité du rapport statistique entre l'INOE et les données existantes sur les postes vacants a toutefois indiqué que l'INOE constituait une mesure de rechange acceptable[6].

Le rapport entre le chômage et l'INOE au Canada

La partie A du graphique 4-1 illustre le rapport entre le taux de chômage réel et l'INOE pour la période 1966-1988.

Comme on pouvait le prévoir, le taux de chômage et l'INOE ont été tout au long du cycle économique des images inversées l'un de l'autre, à savoir un taux de vacance élevé et un taux de chômage faible au cours de la période de pénurie de main-d'œuvre du début des années 70, et l'inverse au cours de la période d'excédent de main-d'œuvre du début des années 80.

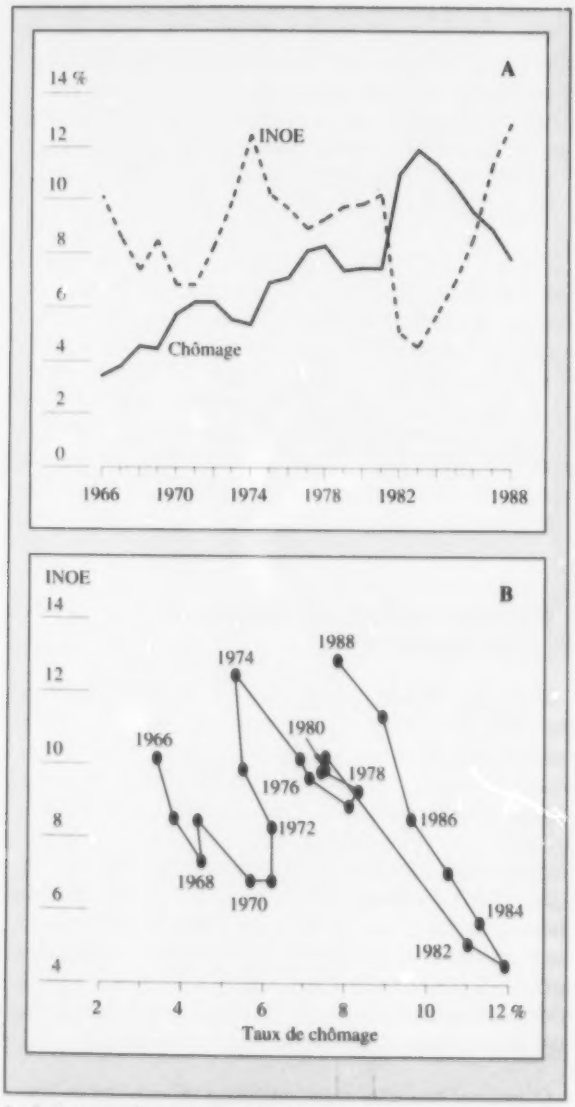
Plus révélatrice, toutefois, est la partie B du graphique illustrant le rapport entre le chômage et l'INOE, où chaque point correspond à une année donnée et exprime le rapport entre le taux de vacance calculé et le taux de chômage au cours de cette année. Un déplacement de la courbe chômage-INOE vers le coin supérieur gauche reflète une pénurie de main-d'œuvre, c'est-à-dire un accroissement du nombre d'emplois vacants et une baisse du chômage, tandis qu'un déplacement vers le coin inférieur droit représente un excédent de main-d'œuvre, c'est-à-dire une diminution du nombre de postes vacants et une augmentation des taux de chômage. Le graphique montre également que, par rapport au taux de chômage global, l'INOE se déplace vers le haut, ce qui laisse croire que, depuis vingt ans, le marché du travail canadien a évolué vers une situation caractérisée par un chômage plus élevé et un plus grand nombre d'emplois vacants.

Pour mesurer l'ampleur de cette tendance, nous avons calculé (i) l'augmentation du taux de chômage liée aux diverses valeurs de l'INOE et (ii) l'accroissement de l'INOE associé à divers taux de chômage. Les résultats obtenus semblent indiquer que, de 1966 à 1988, le taux de chômage global lié à tout taux de vacance s'est déplacé de 6,5 points de pourcentage vers le haut. Ce changement se remarque particulièrement pour la période postérieure à 1974. De même, pour tout taux de chômage donné, l'INOE s'est accru de près de 125 % de 1966 à 1988[7]. D'un point de vue ou de l'autre, il semble que les déséquilibres structurels du marché du travail canadien se soient accentués.

La composition démographique de la population active peut influer sur le rapport entre le chômage et l'INOE. On a soutenu que la hausse du taux de chômage tient simplement à une plus grande importance relative dans la population active des groupes affichant habituellement des taux de chômage élevés. Pour vérifier la validité de cette hypothèse, nous avons calculé un taux de chômage à pondération fixe afin d'obtenir le taux de chômage qu'on aurait observé une année donnée si chaque groupe avait alors représenté la même part de la population active qu'en 1966[8]. Les résultats obtenus nous indiquent que le taux de chômage à pondération fixe lié à toute valeur donnée de l'INOE s'est aussi accru de 6,5 points de pourcentage entre 1966 et 1988 et que la hausse de l'INOE par rapport au taux de chômage à pondération fixe s'est établie à environ 125 %. Ces variations du taux de chômage et de l'INOE sont celles que l'on obtient en se servant des taux de chômage réels. Il est donc clair que l'évolution de la composition de la population active n'a pas contribué à causer le mouvement à

Graphique 4-1

Rapport entre le chômage et l'INOE[1], Canada, 1966-1988



1 Indice normalisé de l'offre d'emploi.
SOURCE Gera *et al.* [1991].

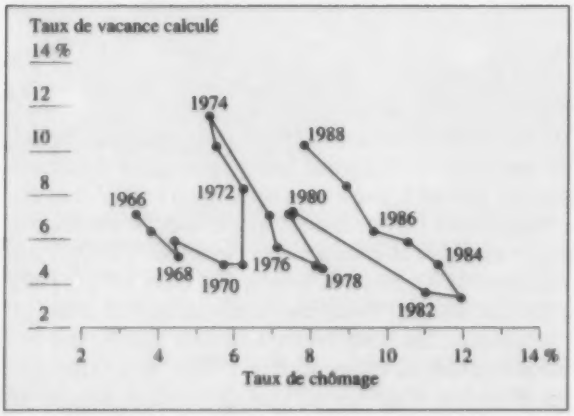
la hausse observé dans le rapport entre le chômage et l'INOE.

On a testé la solidité du rapport entre le taux de chômage et l'INOE en employant des données de l'EPV. D'abord, on a établi le rapport entre l'indice de l'offre d'emploi et les données de l'EPV pour la période 1971-1978, pour laquelle deux ensembles de données étaient disponibles; ensuite, ces calculs ont servi à extrapoler des chiffres sur les postes vacants pour les périodes 1966-1970 et 1979-1988, soit l'ensemble de la période visée par les données de l'indice de l'offre d'emploi. Le résultat obtenu est ce que nous avons appelé le « taux de vacance calculé ».

Le graphique 4-2 illustre le rapport entre le taux de vacance calculé et le taux de chômage pendant la période 1966-1988. Le déplacement vers le haut de la courbe chômage-postes vacants est encore plus prononcé. L'analyse empirique de ce déplacement révèle que le taux de chômage réel a augmenté d'un peu plus de 6 points de pourcentage et que le taux de chômage à pondération fixe s'est accru de près de 6,5 points pour tout taux de vacance entre 1966 et 1988. De même, le taux de vacance calculé s'est accru d'environ 190 % pour tout taux de chômage pendant la période 1966-1988 et de près de 196 % pour tout taux de chômage à pondération fixe. Ainsi, même lorsqu'on utilise des données sur le taux de vacance calculé, les estimations témoignent d'un déplacement marqué vers la droite de la courbe exprimant le rapport entre les emplois vacants et le chômage depuis 1966[9]. En outre, les résultats de l'exercice sont remarquablement semblables à ceux que l'on obtient en utilisant l'INOE.

Graphique 4-2

Rapport entre le taux de chômage et le taux de vacance calculé, Canada, 1966-1988



SOURCE Gera *et al.* [1991].

Point de vue sur le rapport entre le chômage et l'INOE par région

Il est évident que le déséquilibre entre la demande et l'offre de main-d'œuvre s'est accentué dans toutes les régions du Canada. Il y a eu un déplacement vers la droite de la courbe de chacune des régions de 1966 à 1988, changement dont l'ordre de grandeur varie (graphique 4-3)[10]. Les résultats de notre analyse montrent que le déplacement le plus prononcé s'est produit dans les provinces de l'Atlantique, où le taux de chômage régional lié à toute valeur de l'INOE régional s'est accru de 11,7 points de pourcentage au cours de la période, ce qui donne à penser que les problèmes structurels des marchés du travail des provinces de l'Atlantique se sont sans cesse aggravés. La Colombie-Britannique, où le taux de chômage lié à toute valeur de l'INOE a augmenté de 8,7 points, se classe au deuxième rang devant le Québec et l'Ontario (7,2 points chacun). C'est dans les provinces des Prairies que l'augmentation a été la plus faible, soit 5,3 points.

L'examen de l'ampleur des mouvements de l'INOE pour tout taux de chômage pendant la période 1966-1988 révèle aussi les écarts entre les régions. Dans ce cas, l'INOE s'est accru de 165 % en Ontario, de 155 % en Colombie-Britannique, de 152 % dans les provinces des Prairies, de 85 % dans les provinces de l'Atlantique et de 64 % au Québec. L'analyse du rapport entre le chômage et l'INOE au niveau régional indique que les déséquilibres structurels se sont accentués dans toutes les régions, mais à des degrés divers.

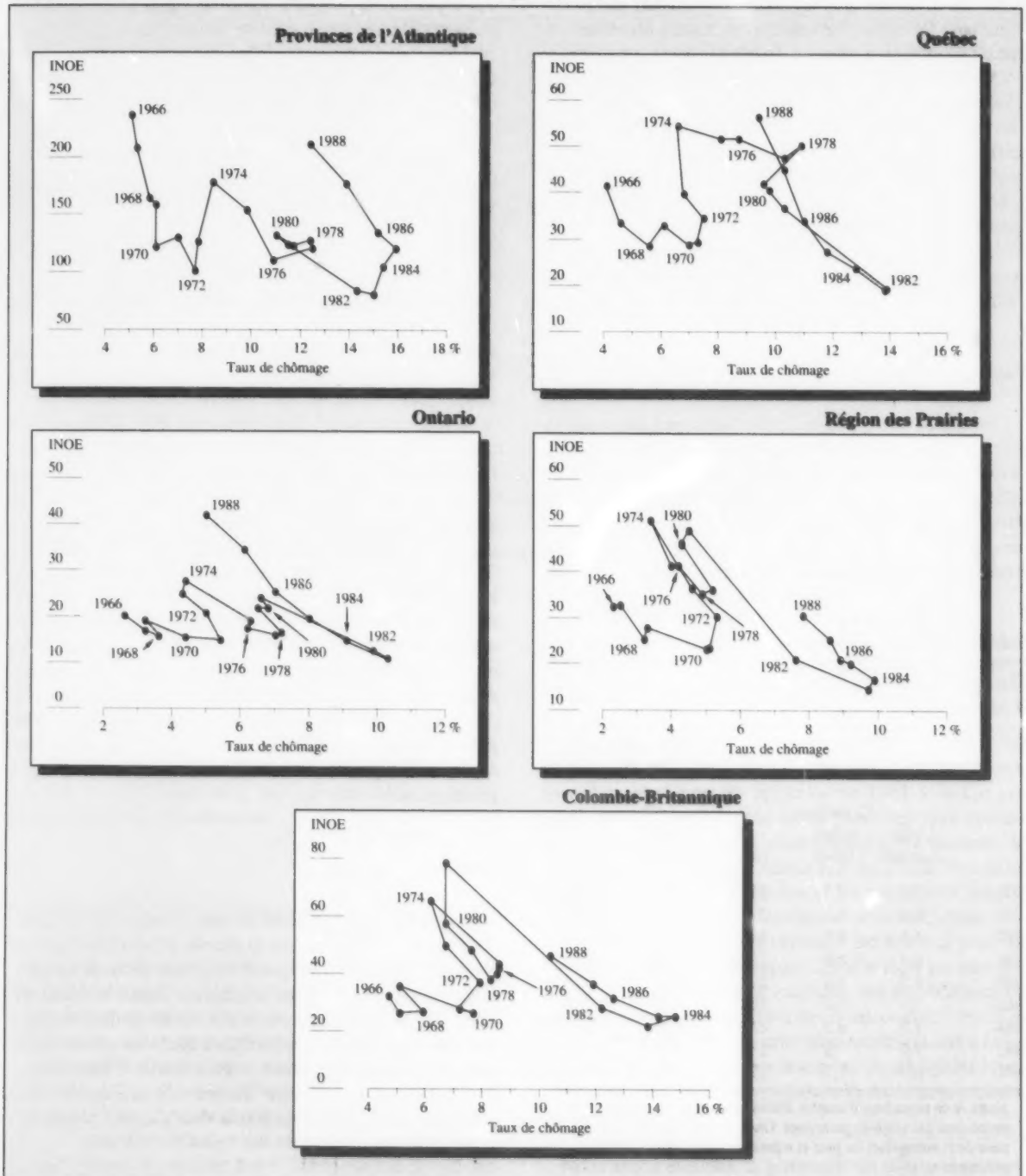
Pourquoi les déséquilibres structurels se sont-ils accentués ?

D'un point de vue conceptuel, c'est en analysant le rapport entre le chômage et les postes vacants qu'on peut le mieux comprendre les déséquilibres structurels du marché du travail canadien. Si le nombre de postes vacants devait augmenter pour un taux de chômage donné, le nombre de travailleurs embauchés devrait s'accroître lui aussi, l'appariement travailleurs-emplois s'en trouvant facilité. Ainsi, plus il y a de postes vacants, plus il y a de sorties du chômage et plus le taux de chômage s'abaisse. En revanche, toute accentuation de l'inadéquation entre le chômage et le nombre de postes vacants se traduit par une diminution du nombre de personnes embauchées et par une hausse du nombre de postes vacants et du taux de chômage.

L'intensité des efforts que déploient les entreprises pour combler des postes vacants dépend de la manière dont elles perçoivent les qualités des chômeurs et des facteurs

Graphique 4-3

Rapport entre le taux de chômage et l'INOE[1], selon les régions, 1966-1988



1 Indice normalisé de l'offre d'emploi.

SOURCE Gera *et al.* [1991].

institutionnels qui caractérisent le marché du travail, notamment les lois de protection de l'emploi, l'existence de syndicats et les mesures législatives en matière de salaire minimum. De même, l'intensité avec laquelle les chômeurs cherchent un emploi peut varier selon la durée des périodes antérieures de chômage et le niveau des prestations d'assurance-chômage. Une baisse de l'intensité de la recherche d'emploi se traduit par une diminution du taux de sortie du chômage. Plusieurs autres facteurs peuvent accentuer le déséquilibre du marché du travail et faire monter le chômage structurel. Au Canada, les facteurs les plus fréquemment cités présentent un caractère régional et industriel. Dans les lignes qui suivent, nous examinons un certain nombre de sources possibles de déséquilibre du marché du travail[11].

Entrées en chômage

Une hausse du taux de croissance de la population active pourrait faire croître les entrées nettes en chômage et ainsi causer un déplacement vers le haut de la courbe du rapport chômage-postes vacants. Bien que les taux d'activité des femmes aient augmenté de façon constante au Canada, passant de 35,4 % en 1966 à 57,4 % en 1988, le taux de croissance de la population active a en fait diminué pendant les années 80, tombant d'un niveau annuel moyen de 2,8 % pendant les années 60 et de 3,2 % pendant les années 70 à 1,8 % pendant la période 1980-1988. Ainsi, si la croissance de la population active était le seul facteur important qui influait sur le rapport chômage-postes vacants, un déplacement vers la gauche aurait dû s'amorcer au début des années 80 alors qu'en réalité le contraire s'est produit.

Tableau 4-1

Taux de cessation d'emploi définitive et temporaire, Canada, 1978-1986

	Taux de cessation définitive[1]			Taux de cessation temporaire[2]	
	Licenciements	Cessations volontaires	Total	Licenciements	Total
1978	7,4	7,5	21,3	9,0	16,3
1979	6,6	8,7	22,3	8,4	16,0
1980	6,1	8,2	21,2	8,8	16,5
1981	6,7	8,9	22,5	9,8	17,2
1982	8,5	5,6	20,6	12,7	20,9
1983	7,7	5,0	18,7	10,8	17,5
1984	7,9	6,3	21,1	10,9	18,7
1985	7,2	7,3	21,6	10,2	18,0
1986	6,9	7,7	21,3	9,6	17,0

1 Nombre de cessations d'emploi définitives dans les entreprises en proportion des emplois-personnes. Une personne peut travailler pour deux entreprises ou plus et représenter ainsi deux emplois-personnes ou plus.

2 Nombre de cessations d'emploi temporaires dans les entreprises en proportion des personnes qui travaillent.

Source Picot et Baldwin [1990, p. 4.1-4.28].

Une augmentation du taux de roulement des emplois pourrait aussi faire augmenter à la fois les postes vacants et le chômage. Les principaux éléments de ce roulement sont les licenciements et les cessations d'emploi volontaires. On sait, par exemple, que les taux de cessation volontaire des jeunes et des femmes sont supérieurs à ceux des hommes d'âge mûr (voir, par exemple, Rahman et Gera [1990*a*]). Le taux global de cessation d'emploi n'a cependant pas varié beaucoup de 1978 à 1986 (tableau 4-1). Les taux de cessation volontaire ont également été relativement stables tout au long de cette période, augmentant pendant la période antérieure à la récession de 1979 à 1981, diminuant pendant la récession et affichant une légère tendance à la hausse pendant les années de reprise du milieu de la décennie 80. En fait, la proportion de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) dans la population active a commencé à baisser, passant d'un sommet de 27,2 % en 1974 à 20,4 % en 1988. Si la proportion combinée des jeunes et des femmes dans la population active a constamment progressé jusqu'au début des années 80, elle est restée à peu près la même depuis, car le pourcentage croissant de femmes a été largement compensé par la proportion décroissante de jeunes travailleurs. Il y a donc peu de chances qu'une variation de la composition de la population active en faveur de groupes présentant des taux plus élevés de cessation d'emploi puisse expliquer le déplacement vers la droite du rapport chômage-postes vacants.

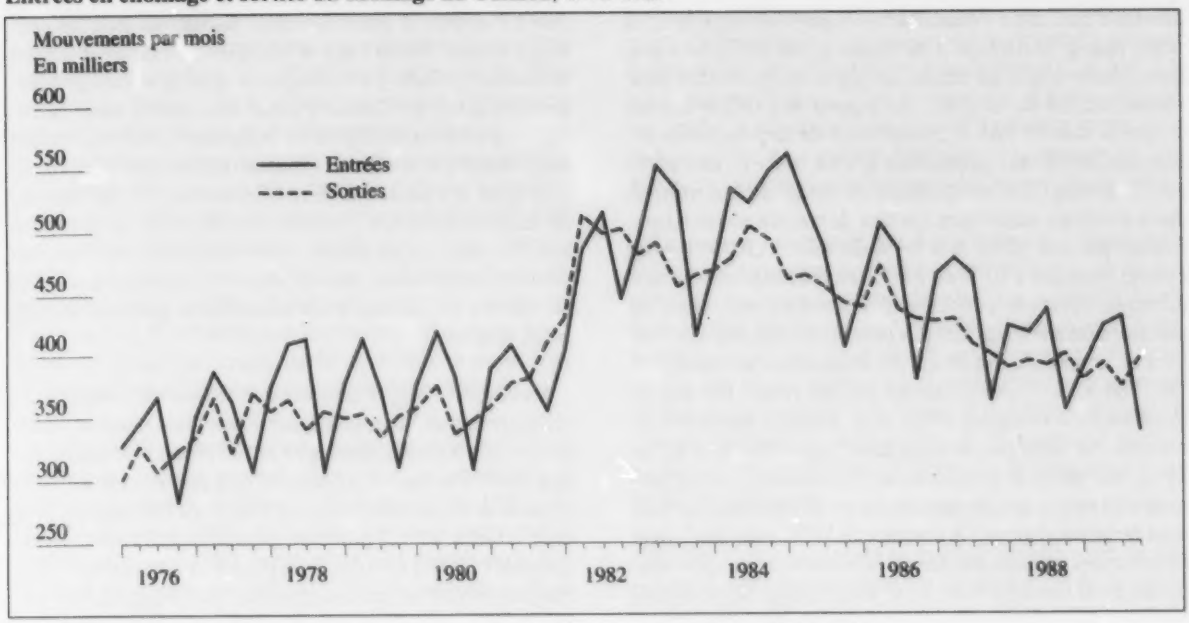
Sorties du chômage

Le graphique 4-4 présente les taux d'entrée en chômage et de sortie du chômage pour la période 1976-1989. Comme il ressort de l'exposé qui précède, le taux d'entrée en chômage accuse une tendance à la baisse depuis le début de 1985, tout comme d'ailleurs le taux de sortie du chômage. Rahman et Gera [1990] ont constaté que, bien que les deux taux aient augmenté pendant la récession de 1981-1982, la persistance du chômage durant les années 80 est principalement imputable à une diminution du taux de sortie.

Les sorties du chômage dépendent de la proportion de postes vacants que les employeurs sont disposés à combler au cours d'une période, de l'intensité de la recherche d'un

Graphique 4-4

Entrées en chômage et sorties du chômage au Canada, 1976-1989



SOURCE Statistique Canada, données sur les mouvements bruts et données de l'Enquête sur la population active.

emploi par les chômeurs et du degré d'inadéquation entre les chômeurs et les emplois vacants. Ces facteurs dépendent à leur tour de considérations d'ordre institutionnel comme l'existence de prestations d'assurance-chômage, de lois sur le salaire minimum et de syndicats. En outre, un chômage de longue durée peut avoir pour effet de réduire à la fois le pourcentage de postes vacants et l'intensité de la recherche chez les chômeurs.

Prestations d'assurance-chômage

Dans les études spécialisées, il est bien établi que la générosité du régime d'assurance-chômage influe sur la durée de la recherche d'un emploi chez les chômeurs[12]. En diminuant le coût de cette recherche, elle incite les chômeurs à prolonger la durée de leur recherche et à attendre de meilleures offres d'emploi. Elle peut aussi réduire l'intensité de la recherche. Les données indiquent que, si le régime d'assurance-chômage est généreux, les employeurs hésitent moins à procéder à des licenciements et que les travailleurs licenciés sont plus enclins à attendre d'être rappelés à leur ancien poste qu'à chercher un autre emploi. De plus, les personnes dont l'attachement à la population active est faible se trouvent encouragés à entrer sur le marché du travail juste assez longtemps pour devenir admissibles aux prestations d'assurance-chômage[13].

Le régime canadien d'assurance-chômage a subi d'importantes modifications au cours des deux dernières décennies. Les changements apportés en 1971 à la *Loi sur l'assurance-chômage* l'ont rendu beaucoup plus avantageux. Ainsi, la période d'admissibilité a été abaissée de 30 semaines de travail rémunéré au cours des deux années antérieures à 8 semaines, les prestations ont été accrues, notamment dans les régions économiquement défavorisées, et la portée du régime a été étendue pour inclure la plupart des sans-emplois qui n'avaient pas travaillé à leur propre compte (par exemple, les travailleuses en congé de maternité et les travailleurs saisonniers). En 1976 et en 1979, cependant, de nouvelles modifications à la loi ont rendu le régime moins avantageux en allongeant la période d'admissibilité et en réduisant la durée et le montant des prestations.

Nous avons examiné la générosité du régime sous trois angles : le pourcentage de la population active admissible au régime, le taux de remplacement ou rapport entre les prestations d'assurance-chômage et les salaires et le rapport

entre le nombre maximum de semaines de prestations et le nombre minimal de semaines de travail rendant une personne admissible à des prestations. Les résultats obtenus montrent que, dans l'ensemble, le régime en vigueur est à peine plus généreux qu'il ne l'était avant 1971, bien que dans l'intervalle il ait beaucoup gagné en générosité pour ensuite reculer sur ce plan. Les aspects du système qui ont le moins changé sont le pourcentage de la population active admissible aux prestations qui est venu grossir après 1971 les rangs des travailleuses en congé de maternité et des travailleurs saisonniers. Le taux de remplacement a aussi évolué, passant de 50 % à 70 % du salaire en 1971, pour ensuite retomber à 60 % en 1979. Les plus importants changements observés concernent le nombre maximum de semaines durant lesquelles des prestations peuvent être versées et le nombre minimum de semaines d'admissibilité. De 1966 à 1971, une personne pouvait retirer des prestations durant 4 semaines si elle avait travaillé pendant 8 semaines. Par suite des modifications apportées à la loi en 1971, une période de travail de 8 semaines pouvait permettre de retirer des prestations durant 30 semaines (ou plus dans certaines régions). À compter de 1978, cependant, pour recevoir des prestations durant 30 semaines une personne devait avoir travaillé entre 10 et 14 semaines, selon le taux de chômage en vigueur dans la région où elle habitait.

Dans l'ensemble, les données indiquent que le régime d'assurance-chômage est devenu moins libéral durant les années 80 comparativement au milieu des années 70, si bien qu'il aurait dû avoir pour effet de raccourcir la durée de la recherche d'un emploi et d'intensifier les efforts à cet égard. Dans ce cas, la courbe exprimant le rapport chômage-postes vacants aurait dû se déplacer vers la gauche plutôt que vers la droite comme elle l'a fait.

Salaire minimum

La législation sur le salaire minimum peut faire monter les salaires à un niveau supérieur à celui que justifie leur productivité et faire ainsi baisser la proportion de postes vacants que les employeurs consentent à combler par période. Au cours de la période 1963-1975, le salaire minimum s'est accru non seulement par rapport à la productivité, mais aussi par rapport au salaire industriel moyen, comme l'indique Burns au chapitre 2 de la présente publication. En revanche, depuis 1976, il a diminué par rapport au salaire industriel moyen et contribué à faire tomber le taux de chômage au-dessous du niveau où il aurait dû normalement s'établir. En fait, selon les estimations de Burns, la baisse du salaire minimum est une des raisons pour lesquelles le taux de chômage naturel a reculé de 3 points de pourcentage entre 1975 et 1987.

Syndicats

D'aucuns ont soutenu que l'existence des syndicats peut être à l'origine d'une importante hausse du taux de chômage naturel. Selon Daly et MacCharles [1986] et Grubel et Bonnici [1986], par exemple, le taux de chômage naturel s'est accru au Canada à cause des salaires réels élevés que négocient et protègent les puissants syndicats. Ils font ainsi valoir que le secteur syndiqué aurait ainsi réussi à obtenir pour ses membres, durant les années 70, des hausses de salaires réels non justifiées par les gains de productivité. Ces hausses de salaires sont maintenant devenues un élément relativement permanent de la structure des coûts au Canada et peuvent avoir contribué à accroître le chômage structurel.

Summers [1986] a soutenu que le taux de chômage de chômage naturel enregistré aux États-Unis pendant la décennie 70 était en bonne partie attribuable à l'influence des syndicats. Il a estimé qu'en 1985 une progression de 10 % du taux de syndicalisation d'un État avait fait augmenter le taux naturel de 1,2 point de pourcentage. Blanchard et Summers [1986] ont maintenu pour leur part que les chocs récessionnistes avaient fait persister le chômage dans nombre de pays européens en partie à cause de l'action de syndicats puissants.

Pour réussir à influer sur le processus d'établissement des salaires et, par là, sur le taux de chômage naturel, les syndicats doivent être assez puissants. Pour influer davantage sur les salaires, ils doivent aussi accroître leur puissance. Au Canada, le taux de syndicalisation, soit le rapport entre le nombre de travailleurs syndiqués et le nombre total d'emplois non agricoles, a augmenté de 4 ou 5 points de pourcentage au cours des années 70. Durant les années 80, toutefois, il est demeuré relativement stationnaire. Par conséquent, il paraît peu vraisemblable que les syndicats aient contribué dans une mesure appréciable à la hausse du chômage dans les années 80 (Ashenfelter et Card [1986]; Moorthy [1989]; et Bruce [1990]).

Le chômage de longue durée

Le chômage prolongé peut aggraver le déséquilibre en agissant à la fois sur les postes vacants et le chômage. Des employeurs peuvent faire de la durée du chômage un critère de sélection à l'embauchage, croyant que cette durée est révélatrice du capital humain potentiel d'un travailleur. S'il dure longtemps, le chômage peut, dans ce sens, être un stigmate, le signe d'une insuffisance. Ainsi, plus il y a de demandeurs d'emploi éventuels qui sont en chômage depuis

longtemps, plus les postes vacants tardent à être comblés. Par ailleurs, l'intensité de la recherche d'un emploi peut diminuer à mesure que la durée du chômage se prolonge et que le demandeur d'emploi se décourage. En outre, les compétences d'un travailleur peuvent se dégrader faute d'être exploitées. Cependant des effets psychologiques négatifs comme la dépression, le découragement et l'aliénation peuvent revêtir encore plus d'importance. Ce sont autant de phénomènes menant à une détérioration progressive du capital humain. Le chômage de longue durée laisse des « marques ». Si les employeurs considèrent la durée du chômage comme le signe d'une insuffisance et que les travailleurs se trouvent « marqués » par le chômage prolongé, les probabilités qu'ils quittent les rangs des chômeurs s'amenuisent. Si tel est le cas, la présence d'un grand nombre de chômeurs de longue durée se traduit, pour un taux de vacance donné, par un accroissement du chômage.

Malgré la forte croissance économique et le taux élevé de création d'emplois enregistrés pendant les années 80, le chômage de longue durée est resté anormalement fréquent (Rahman et Gera, 1990, et chapitre 8 de la présente publication). Même en 1989, année où le taux de chômage était retombé au niveau de 1981 (7,5 %), la proportion de la population active en chômage ininterrompu depuis un an ou plus était une fois et demie supérieure à celle de 1981. Le taux de chômage de longue durée a atteint un sommet de 10,1 % en 1985 pour ensuite tomber à 6,6 % en 1989[14]. Au chapitre 8 de la présente publication, Rahman et Gera indiquent que, pendant les années 80 au Canada, les probabilités de sortie du chômage présentaient des divergences considérables selon qu'il s'agissait de chômeurs de courte ou de longue durée. Pour les deux groupes, les chances de sortie du chômage ont fortement diminué pendant la récession de 1981-1982. Si les probabilités de sortie sont maintenant presque revenues au niveau antérieur à la récession dans le cas des chômeurs de courte durée, il n'en va pas de même des chômeurs de longue durée.

Une mise en garde s'impose au sujet de l'argument suivant lequel une augmentation du chômage de longue durée entraîne un déplacement vers la droite du rapport entre le chômage et les postes vacants. Un chômage prolongé peut amener des chômeurs à quitter tout à fait la population active. Si cet effet, parfois appelé effet de « retrait », devait dominer, il est fort possible que, en réduisant le nombre de chômeurs pour un taux de vacance donné, un accroissement du chômage de longue durée crée un déplacement vers la gauche de la courbe du rapport chômage-postes vacants. La courbe se déplace vers la gauche ou vers la droite, par suite d'un accroissement du chômage de longue durée, selon que l'effet dominant est celui du « retrait » ou celui de l'intensité de recherche.

À l'aide de données pour la période 1976-1988, nous avons mesuré l'incidence de la hausse du chômage de longue durée sur le taux de chômage global. Ainsi, à l'échelle nationale, le chômage de longue durée a fait monter le chômage global d'environ 2,3 points de pourcentage. Comme le mouvement ascendant du taux de chômage a été de 6,5 % selon les estimations, il est évident que d'autres facteurs ont joué. Ce résultat est néanmoins important parce qu'il établit qu'une plus grande fréquence du chômage de longue durée nuit au fonctionnement du marché du travail.

On a en outre constaté que le chômage de longue durée contribuait largement au déplacement de la courbe du rapport chômage-postes vacants dans les provinces de l'Atlantique et des Prairies et en Colombie-Britannique[15]. Cette variable a cependant joué un rôle peu important à cet égard en Ontario et au Québec, où la performance économique meilleure (par rapport à la situation des autres régions du Canada) pendant la récente période d'expansion pourrait avoir contrebalancé l'effet du chômage de longue durée sur le taux de chômage.

L'importance que revêt la variable du chômage de longue durée pour l'explication des déplacements de la courbe du rapport chômage-postes vacants dans l'ensemble du Canada et dans certaines régions révèle un phénomène d'hystérèse, c'est-à-dire la persistance du chômage au Canada. Le phénomène d'hystérèse ou de persistance du chômage a été attribué à deux grandes causes : la dépréciation du capital humain et les négociations salariales selon la dichotomie « insider-outsider ». Comme nous l'avons affirmé précédemment, la dépréciation du capital humain résultant du chômage de longue durée entraîne une baisse de l'intensité de recherche d'un emploi et/ou une plus grande réticence de la part des employeurs à embaucher ce type de chômeurs. Mais d'autres données viennent aussi étayer l'hypothèse du modèle « insider-outsider ». Selon cette théorie, l'hystérèse est perçue comme une caractéristique du mécanisme de négociation des salaires, où les travailleurs qui ont un emploi (insiders) recourent à la négociation pour obtenir des salaires plus élevés tout en conservant leur emploi. Les travailleurs syndiqués représentent souvent les « insiders » et les travailleurs non syndiqués, les « outsiders ». Lorsque les travailleurs (syndiqués) ne sont pas en concurrence avec les chômeurs (non syndiqués), il n'y a pas de ralentissement des hausses salariales dans un contexte de chômage élevé, si bien que le chômage élevé persiste[16]. Rahman et Gera [1990] ont constaté que, pendant la période 1977-1987 au Canada, si les chômeurs de courte durée exerçaient une grande influence sur la croissance des salaires, les chômeurs de longue durée n'en avaient aucune. Ainsi, ces derniers peuvent être considérés comme exclus du processus de négociation des salaires.

Déséquilibres du marché du travail selon les régions et les secteurs d'activité

Au Canada, les conditions du marché du travail divergent beaucoup selon les régions. En 1989, par exemple, les taux de chômage ont varié de 5,1 % en Ontario à plus de 12 % dans les provinces de l'Atlantique. Dans les Prairies, les taux de chômage ont oscillé autour de la moyenne nationale de 7,5 %, tandis qu'en Colombie-Britannique et au Québec, les taux étaient supérieurs à cette moyenne, soit 9,1 % et 9,3 % respectivement.

Les conditions des marchés du travail régionaux peuvent déterminer l'ampleur du déséquilibre du marché national et ce, de deux façons. D'abord, les problèmes *intra*régionaux peuvent s'aggraver. Si les rigidités et les déséquilibres s'accentuent sur le marché du travail de toutes les régions, il en résulte une détérioration à l'échelle nationale. Ensuite, l'accroissement des disparités des taux de chômage *entre* les régions, c'est-à-dire de la dispersion *inter*régionale, aura aussi pour effet d'accentuer les déséquilibres à l'échelle nationale.

Pour mieux se représenter l'ensemble des effets intrarégionaux des déséquilibres, il convient de les considérer comme étant la somme des effets qui se produisent à l'intérieur de chaque région et qui entraînent un déplacement de la courbe chômage-postes vacants de la région. Toutefois, un déplacement de la courbe chômage-postes vacants, disons au Québec, a une forte incidence sur cette même courbe en Ontario, par exemple, ainsi que sur celle des autres régions. Ce sont là des effets interrégionaux. Des facteurs tels que la mobilité de la main-d'œuvre attribuable à différents niveaux de prestations d'assurance-chômage, la croissance de l'emploi, la corrélation imparfaite des chocs entre régions, et les réactions différentes des économies régionales à des perturbations externes se traduisent par des liens très étroits entre les marchés du travail des diverses régions. Étant donné l'existence possible de liens très étroits entre les marchés du travail des diverses régions, il se peut fort bien que ces effets interrégionaux soient très importants.

On se souviendra que, de 1966 à 1988, le taux de chômage à l'échelle nationale s'est accru de 6,5 points de pourcentage, pour toute valeur de l'INOE. Si nous répartissons cette hausse en ses éléments intrarégionaux et interrégionaux, nous constatons que l'accentuation des écarts intrarégionaux des taux de chômage explique 3 points du déplacement total de 6,5 points vers la droite, le reste étant attribuable à un accroissement des disparités interrégionales.

Deux importantes causes d'accroissement des écarts des taux de chômage entre les régions attribuables à l'aggravation des déséquilibres structurels sont la variation accrue d'une région à l'autre des taux de chômage d'une part et des taux de croissance de l'emploi d'autre part. Le tableau 4-2 présente des indices mesurant l'ampleur de la variation totale de ces taux d'une région à l'autre pour la période 1966-1989. Considérons d'abord l'indice de variation d'une région à l'autre des taux de chômage. Depuis le milieu de la décennie 70, cet indice se caractérise par une tendance à la hausse, ce qui confirme qu'une plus grande dispersion du chômage régional a beaucoup contribué à créer des déséquilibres structurels sur les marchés du travail canadiens.

Dans le même tableau figure un indice de la variation d'une région à l'autre des taux de croissance de l'emploi.

Tableau 4-2

Indices de variation des taux de chômage et de croissance de l'emploi d'une région à l'autre, Canada, 1966-1989

	Indices de variation d'une région à l'autre	
	Taux de chômage	Taux de croissance de l'emploi
1966	0,97	--
1967	0,97	0,98
1968	1,12	1,44
1969	1,34	1,25
1970	1,27	0,86
1971	0,95	0,56
1972	1,26	1,11
1973	1,29	0,81
1974	1,48	0,94
1975	1,70	0,63
1976	1,95	1,22
1977	2,26	1,02
1978	2,26	0,93
1979	2,14	0,63
1980	2,10	1,53
1981	2,29	1,38
1982	2,39	1,55
1983	1,98	0,91
1984	2,34	1,33
1985	2,58	0,73
1986	2,52	0,82
1987	2,54	1,09
1988	2,45	0,77
1989	2,24	0,62

SOURCE Gera *et al.* [1991].

Une progression de cet indice traduit un accroissement des écarts des perspectives d'emploi entre les régions et peut causer un déplacement vers la droite de la courbe du rapport chômage-postes vacants. L'indice ne présente pas de mouvement vraiment homogène pour la période. Il convient cependant de noter qu'à partir de 1980 et tout au long de la récession et de la reprise de 1981-1984, la variation des taux de croissance de l'emploi entre les régions est demeurée forte par rapport à la situation des années 70. Mais de 1985 à 1989 cette même variation est tombée à un niveau proche de la moyenne de la décennie 70. On constate donc qu'une plus grande variation des taux de croissance de l'emploi entre les régions a peut-être joué dans les déséquilibres structurels de la première moitié des années 80, mais pas pour la deuxième partie de la décennie, car une variation moindre entre les régions devrait avoir contribué après 1985 à atténuer ces déséquilibres sur le marché du travail national[17].

Le déséquilibre entre les travailleurs et les emplois qui se produit parce que les perspectives d'emploi s'améliorent dans un secteur mais s'assombrissent dans un autre influe également sur le rapport entre le chômage et les postes vacants. Lilien [1982] a soutenu que le taux de chômage naturel est étroitement lié au redéploiement de la main-d'œuvre et réagit aux écarts entre les taux de croissance de l'emploi d'un secteur d'activité à l'autre. Plus le rythme de ce redéploiement est lent, plus le taux naturel risque de s'accroître. En outre, ce taux varie au fil du temps en fonction de l'importance du redéploiement nécessaire.

Le tableau 4-3 présente un indice de variation des taux de croissance de l'emploi de divers secteurs d'activité pour la période 1966-1989[18]. Sauf en 1982 où cette variation s'est fortement accrue par suite de la récession, les valeurs de l'indice étaient plus élevées avant 1975 qu'après. De plus, le degré de variation entre secteurs a diminué pendant les années de reprise et d'expansion qui ont suivi la récession de 1981. Cette baisse donne à penser que les déséquilibres causés par une variation des tendances de la croissance des secteurs d'activité se sont atténués ces dernières années et qu'il devrait en résulter un déplacement vers la gauche dans la courbe du rapport chômage-postes vacants.

Nous avons également calculé pour chaque région un indice de variation des taux de croissance de l'emploi d'un secteur d'activité à l'autre. Dans quatre régions, à savoir les provinces de l'Atlantique, le Québec, l'Ontario et les provinces des Prairies, les indices ne présentent aucun mouvement à la hausse ou à la baisse digne de mention. Toutefois, en Colombie-Britannique, cette variation s'est accrue considérablement par suite d'une montée en flèche en 1982, mais les déséquilibres ont perdu de l'ampleur depuis.

Tableau 4-3

Indices de variation des taux de croissance de l'emploi dans divers secteurs d'activité, Canada, 1966-1989

1966	1,57
1967	1,82
1968	1,20
1969	1,15
1970	1,45
1971	0,99
1972	1,53
1973	1,23
1974	1,48
1975	1,62
1976	1,27
1977	1,12
1978	0,92
1979	1,25
1980	1,20
1981	0,91
1982	1,76
1983	1,01
1984	1,00
1985	0,92
1986	1,21
1987	0,99
1988	0,90
1989	1,01

Source Gera et Grenier [1991].

Conclusion

Les travaux récents visant à expliquer les taux de chômage élevés et la persistance du chômage au Canada ont surtout porté sur l'estimation du taux de chômage naturel (voir McCallum [1987], Fortin [1989] et, dans la présente publication, Burns, chapitre 3). La plupart des auteurs s'accordent pour dire que le taux de chômage naturel s'est accru ces dernières années, ce qui laisse supposer que le chômage serait en grande partie de nature structurelle. L'insuffisance de la demande globale semble être une autre cause de l'augmentation du chômage, bien que l'importance attribuée à ce facteur diffère selon les analystes.

Dans le présent document, nous avons examiné les effets des déséquilibres structurels qui entraînent une inadéquation des chômeurs et des emplois vacants. Comme nous ne disposions pas de données sur les postes vacants, nous avons utilisé deux variables de substitution, à savoir l'indice normalisé de l'offre d'emploi et le taux de vacance calculé, pour estimer le rapport entre le chômage et les

postes vacants pour l'ensemble du Canada et chacune des cinq régions. Nous avons aussi analysé les facteurs causant un déplacement de la courbe du rapport chômage-postes vacants. Voici nos principales conclusions :

- Les courbes du rapport chômage-indice normalisé de l'offre d'emploi (INOE), pour l'ensemble du Canada et chacune des régions, se sont déplacées vers la droite entre 1966 et 1988, phénomène révélateur de déséquilibres structurels croissants.

- L'une des principales causes du déplacement de la courbe du rapport chômage-postes vacants pour l'ensemble du Canada, les provinces de l'Atlantique, la Colombie-Britannique et les provinces des Prairies est la hausse de la part du chômage de longue durée dans le chômage.

- À l'échelle nationale, les déséquilibres interrégionaux et intrarégionaux ont joué un rôle important dans le déplacement de la courbe du rapport chômage-postes vacants. Toutefois, les disparités interrégionales s'avèrent le facteur prédominant, puisqu'elles expliquent 54 % du déplacement total de la courbe du rapport national chômage-postes vacants.

- La dispersion des taux de croissance de l'emploi d'un secteur d'activité à l'autre ne semble pas avoir d'effet déterminant sur le déplacement de la courbe du rapport chômage-postes vacants pour l'ensemble du Canada, ni sur celui des régions.

Le chômage structurel s'est aggravé au Canada durant les années 70 et 80, tant à l'échelle nationale que dans les régions. L'ampleur de ce déséquilibre varie toutefois selon les régions. L'augmentation la plus forte a été enregistrée dans les provinces de l'Atlantique, suivies de la Colombie-Britannique, du Québec, de l'Ontario et des Prairies. L'aggravation des déséquilibres structurels observée dans toutes les régions incite à penser que, pour réduire le chômage, les décideurs devront appuyer la politique macro-économique par un ensemble de mesures ciblées destinées à améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

Une importante question au plan des politiques est l'influence importante qu'exercent les chômeurs de longue durée. Rahman et Gera soutiennent que le programme Développement de l'emploi, qui est l'un des volets de la Planification de l'emploi, ainsi que les centres d'emploi du Canada dans l'ensemble du pays constituent un réseau étendu de services connexes accessibles aux chômeurs de longue durée (voir le chapitre 8 de la présente publication). Bien que ces programmes aient produit de bons résultats dans l'ensemble, certains aspects de la Planification de l'emploi pourraient être améliorés. Par exemple, la période minimale de chômage pour être admissible aux programmes (sans emploi durant 24 des 30 dernières semaines) pourrait être ramenée à environ 18 semaines. Le repérage plus rapide de ces chômeurs de longue durée permettrait d'éviter que leurs compétences se détériorent davantage. Mais ce qui importe davantage, c'est que ces programmes devraient viser en particulier les travailleurs âgés. C'est ce groupe qui est le plus vulnérable au chômage de longue durée et qui a le plus besoin d'aide[9].

Enfin, une enquête bien conçue sur les postes vacants qui recueillerait des données sur plusieurs années aiderait les décideurs à analyser l'inadéquation croissante entre les emplois vacants et les caractéristiques des chômeurs. La collecte de données fiables sur les emplois vacants pose des difficultés bien connues, mais elles pourraient être surmontées grâce à des recherches et à un financement adéquats. Il ne coûterait peut-être pas plus cher d'obtenir ces données que de mettre en œuvre des politiques mal orientées en l'absence des connaissances que pourraient fournir des données sur les emplois vacants.

5 Étude rétrospective du chômage au Canada

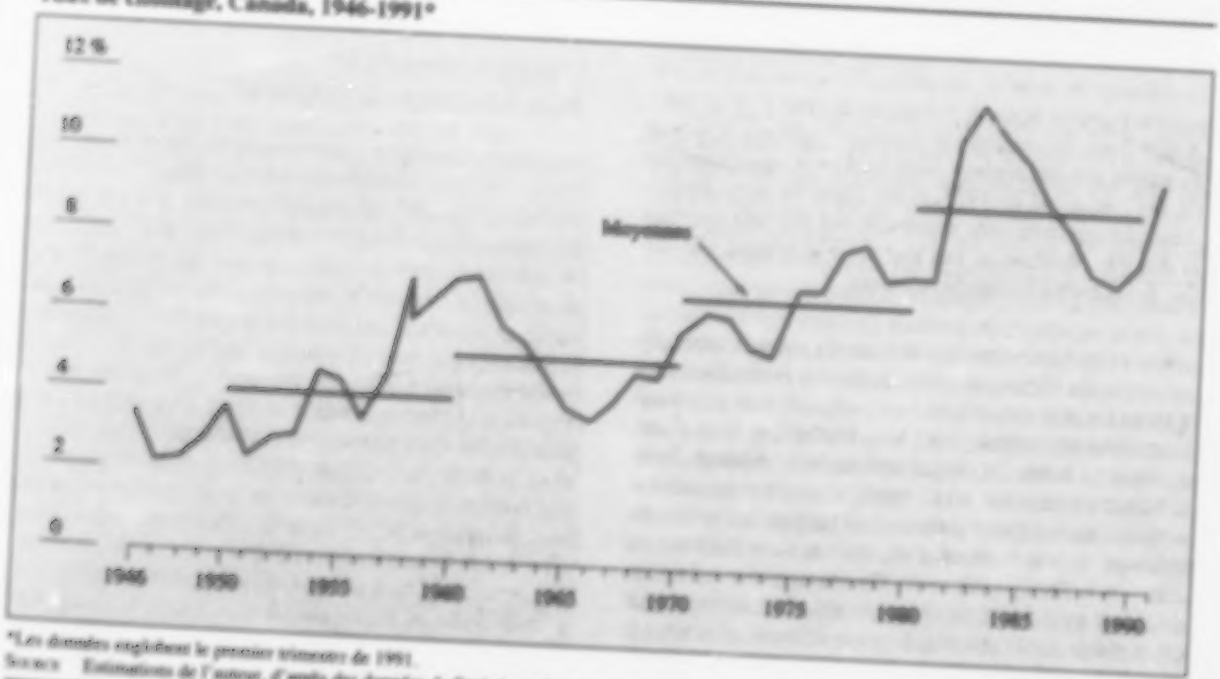
Miles Corak

En 1965, un éminent économiste américain disait déjà, dans une analyse des taux de chômage élevés enregistrés au début des années 60, que « le chômage, quelle que soit son importance, est plus tolérable pour la société s'il passe pour ainsi dire de main en main, et s'il est partagé équitablement entre les membres de la population active, que si un groupe relativement restreint supporte l'essentiel du fardeau » (Solow [1965], p. 43). Dernièrement, les coûts et avantages d'une politique monétaire ayant pour objectif un niveau d'inflation nul ont suscité un vif débat au Canada; la plupart des observateurs reconnaissent qu'il y aura un certain prix à payer si une telle politique est appliquée, sous la forme d'une production réduite et d'un chômage plus élevé, mais la question soulevée par Solow n'est pas souvent abordée[1]. Une politique d'inflation nulle serait plus acceptable, d'un point de vue social, si les coûts du chômage étaient également répartis dans la population – ou du moins si les personnes recueillant les avantages d'une inflation plus faible étaient aussi celles qui paient le prix d'un chômage plus élevé – au lieu de retomber arbitrairement sur une faible proportion de la population active.

La présente étude vise à offrir un aperçu descriptif de plusieurs aspects de la répartition du chômage au Canada et à en montrer certaines conséquences pour les politiques. On y examine notamment le cycle économique des années 80 dans l'espoir d'en tirer certains enseignements pour les années 90. Les taux de chômage des années 80 étaient élevés même en comparaison des sommets enregistrés au cours de la phase descendante de la fin des années 50 et du début des années 60 (graphique 5-1). On est particulièrement frappé, en examinant les données de la dernière décennie,

Graphique 5-1

Taux de chômage, Canada, 1946-1991*



*Les données englobent le premier trimestre de 1991.
Source : Estimations de l'auteur, d'après des données de Statistique Canada.

par la rapidité et l'ampleur de l'augmentation du chômage au début de la récession de 1981-1982, et par la lenteur de son recul au cours de la reprise. En 1981, le taux de chômage global s'établissait à 7,5 %, mais avec le déclenchement de la récession en 1982, il a fait un saut de 4 points de pourcentage et n'est retombé qu'en 1989 à son niveau d'avant la récession. Cette situation risque fort de se reproduire au cours des années 90.

Ces données dissimulent toutefois autant qu'elles ne révèlent. Tous les chiffres annuels ont été calculés à partir d'estimations mensuelles du nombre de personnes en chômage à un moment donné provenant de l'Enquête sur la population active : il s'agit de moyennes établies à partir d'une série d'instantanés mensuels. Ce genre de mesure détermine la situation d'un individu vis-à-vis de l'activité à un moment donné, mais ne permet pas de répondre directement à des questions concernant l'expérience de l'individu au cours d'une certaine période, par exemple le temps qu'il a passé en chômage au cours de la période, ni de déterminer dans quelle mesure le fardeau du temps total passé en chômage se répartit également parmi la population active.

Par contre, l'Enquête sur l'activité annuelle et l'Enquête sur l'activité portent sur le chômage subi au cours d'une certaine période. C'est sur elles que se fonde la recherche exposée dans le présent document. L'Enquête sur l'activité annuelle, menée pour les années 1977-1985, demandait aux répondants de se souvenir de leurs périodes d'emploi ou de chômage au cours d'une année; l'Enquête sur l'activité a repris le même genre de questionnaire pour 1986 et 1987. À elles deux, ces enquêtes permettent d'examiner le secteur du travail par une série de fenêtres d'un an qui remontent de 1987 au début de 1977. Notre étude est donc doublement rétrospective : elle rassemble des résultats couvrant la dernière décennie et, fait tout aussi important, elle utilise des données d'enquête mémoire.

Notre étude a surtout porté sur la « durée annuelle moyenne du chômage » d'un individu. Nous décrivons d'abord les trois mesures de cette durée que nous avons utilisées dans notre étude, puis nous soulignons leurs répercussions sur la manière de saisir la nature du chômage. Nous présentons ensuite nos principaux résultats et des totalisations indiquant comment se partage le fardeau du chômage et comment cette répartition s'est modifiée au cours de la dernière décennie. On constate que le fardeau du temps total passé en chômage est très concentré. Au cours d'une année donnée, la petite minorité d'actifs qui connaît plus de six mois de chômage accumule une part disproportionnée de ce temps total. En 1980, par exemple, ces personnes représentaient seulement 3,3 % de la population active, mais 42,5 % du temps total passé en chômage leur étaient imputés. La récession de 1981-1982 a fait monter ces deux chiffres, mais la reprise qui a suivi n'a pas renversé la situation. En 1987, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, les 4,2 % d'actifs qui ont connu plus de six mois de chômage ont figuré pour 54 % de l'ensemble du temps total passé en chômage.

Dans quelle mesure les faits constatés durant le cycle économique des années 80 peuvent-ils servir de guide pour l'avenir ? On peut en débattre, mais si tel était le cas, nos résultats indiqueraient que l'essentiel des coûts associés à la récession de 1991 retomberait arbitrairement sur une fraction relativement faible de la population active. Ces résultats remettent en question l'équité des politiques de restriction de la demande globale; il faudrait tenir compte des effets distributifs de telles politiques lorsqu'on en évalue les coûts. Nous décrivons brièvement le modèle de politique prédominant et évoquons la nécessité de prêter davantage attention à l'élaboration d'un autre cadre stratégique qui ne fasse pas de distinction tranchée entre la manière dont l'économie s'adapte à des chocs macroéconomiques négatifs et la position finale d'équilibre à laquelle elle parvient. Enfin dans un aperçu des grandes lignes de ce cadre, nous mettons en lumière certaines orientations offertes à la recherche ainsi que certaines considérations dont pourraient s'inspirer les politiques.

L'analyse empirique de la dynamique du chômage

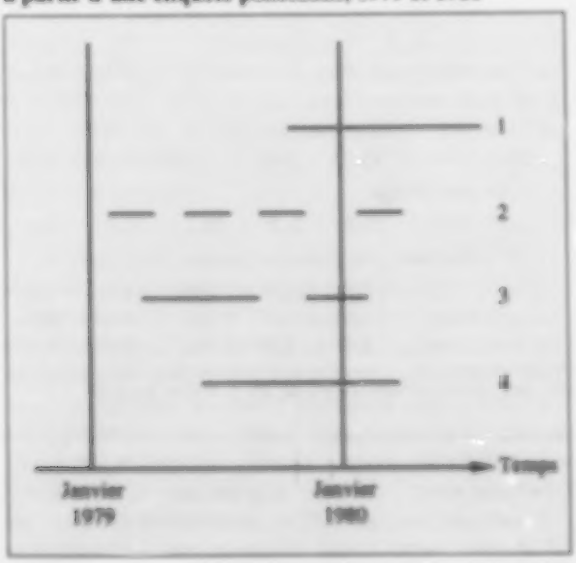
Après la Deuxième Guerre mondiale, les chômeurs ont longtemps été considérés comme une réserve statique de ressources humaines exclues de l'emploi. Selon la théorie keynésienne, le chômage s'expliquait par une insuffisance de la demande globale, tandis que pour les structuralistes il découlait de l'évolution technologique rendant désuètes certaines compétences[2]. Au début des années 70, cependant, il était explicitement reconnu que tout niveau de chômage donné découlait à la fois du rythme auquel les travailleurs tombaient au chômage et du temps durant lequel ils restaient sans emploi. En d'autres termes, il résultait de la fréquence et de la durée du chômage. Des niveaux de chômage élevés pouvaient correspondre à un grand nombre d'entrées en chômage et à des périodes de chômage de courte durée, c'est-à-dire à une situation d'importante mobilité et de dynamisme, aussi bien qu'à un faible nombre d'entrées mais à des périodes de très longue durée, c'est-à-dire à une situation d'adaptation insuffisante et de stagnation. Ces deux scénarios sont désignés dans notre étude comme les interprétations « dynamique » et « statique » du chômage.

Au cours des années 70, les économistes du travail ont entamé un vaste débat pour savoir laquelle de ces interprétations était exacte. Il s'est révélé difficile de trancher, notamment parce que de nombreux analystes tentaient de résumer la situation du secteur du travail en utilisant uniquement une mesure sommaire de la durée moyenne d'une période de chômage. Mesurer le temps qu'une personne passe en chômage n'est pas si simple qu'il pourrait sembler à première vue. L'argument avancé dans la présente partie est qu'aucun indicateur de chômage ne peut à lui seul donner une image adéquate du fonctionnement du secteur du travail, et que les analystes devraient par conséquent porter leur attention sur l'ensemble de la répartition du temps passé en chômage.

La mesure la plus souvent mentionnée de la longueur d'une période de chômage est la « durée moyenne du chômage », calculée à partir des données de l'Enquête sur la population active. Celles-ci posent cependant certaines difficultés bien connues. En fait, cette mesure n'a aucune signification par elle-même, comme en témoigne la figure 5-1, où le temps passé en chômage par quatre personnes différentes est représenté par une série de lignes horizontales. Si une enquête sur la population active avait eu lieu à un moment donné, par exemple en janvier 1980, elle aurait retenu trois de ces personnes qui connaissaient alors une période de chômage. Si l'on avait demandé aux trois chômeurs en question depuis combien de temps ils étaient sans emploi, leurs réponses auraient correspondu à la durée de leurs périodes de chômage jusqu'au moment de l'enquête, c'est-à-dire à la longueur des lignes 1, 3 et 4 tronquées au point correspondant à janvier 1980. C'est à la moyenne de ces durées que correspond la « durée moyenne du chômage ».

Figure 5-1

Mesure de la durée de diverses périodes de chômage à partir d'une enquête ponctuelle, 1979 et 1980



Il est évident qu'il s'agit d'une mesure biaisée de la durée moyenne des périodes de chômage en question. Il serait plus exact de la désigner comme la « durée moyenne des périodes *interrompues* », étant donné que l'enquête saisit les périodes de chômage en cours et ne peut prendre en compte le temps qu'elles dureront encore. Toutefois, dans une situation d'état stable, c'est-à-dire où le taux d'entrée en chômage ne varie pas, il existe une relation simple entre cette mesure et la durée moyenne des périodes *complètes*. En moyenne, l'enquête enregistre les périodes de chômage à mi-chemin. On peut donc obtenir une estimation approximative de la durée moyenne des périodes complètes en doublant la durée moyenne des périodes interrompues. Par exemple, le taux de chômage est resté stable, aux environs de 7,5 %, durant la période 1979-1981. On peut y voir l'indication que le secteur du travail se trouvait en état stable. Pour les trois années en question, la durée moyenne des périodes interrompues s'est établie respectivement à 3,42, 3,39 et 3,45 mois. La durée moyenne de la période de chômage des personnes sans emploi lorsque l'enquête a été menée est donc de 6,8 à 6,9 mois. C'est une très longue période à passer en chômage.

Outre ce « biais de troncature », l'Enquête sur la population active en comporte un autre qui est cette fois un « biais de l'échantillonnage ». Celui-ci découle du fait que dans une enquête ponctuelle les périodes de courte durée sont forcément sous-représentées. La probabilité qu'une période de chômage soit enregistrée par l'enquête est proportionnelle à sa durée : plus la période est longue, plus il y a de chances qu'elle soit en cours au moment de l'enquête. Ainsi, les périodes les plus courtes sont sous-représentées. Par exemple, le cas de la personne 2 de la figure 5-1 n'est pas saisi par l'enquête. Compte tenu de ce biais d'échantillonnage, la durée moyenne indiquée par la mesure devrait être réduite. Le biais d'échantillonnage agit donc en sens inverse du biais de troncature. En pratique, lorsque ces deux biais sont pris en compte, le biais d'échantillonnage l'emporte sur le biais de troncature, et la durée moyenne d'une période de chômage complète est donc moindre que ne le laisse penser l'Enquête sur la population active. Par exemple, la durée moyenne des périodes de chômage a été estimée à un peu plus de deux mois pour les années 1978-1981, soit beaucoup moins que ne l'indiquent les deux mesures précédentes[3].

Enfin, l'Enquête sur la population active est une enquête « ponctuelle ». Les renseignements sur la durée d'une période de chômage particulière ne permettent pas de connaître exactement la durée totale du chômage subi par des personnes pouvant se trouver sans emploi à de multiples reprises au cours d'une période prolongée. C'est le cas des personnes 2 et 3 de la figure 5-1. Il se pourrait donc bien que le temps total passé en chômage au cours d'une année, qu'il le soit en une seule période ou en une série de périodes plus courtes, constitue un indicateur plus exact du bien-être individuel.

L'Enquête sur l'activité annuelle et l'Enquête sur l'activité sont menées une fois par an, au mois de janvier; les répondants doivent se souvenir de ce qu'a été leur situation vis-à-vis de l'activité pendant l'année précédente. Leur comportement individuel au cours d'une année entière est donc enregistré, si bien que la mesure moyenne du chômage ainsi obtenue peut être considérée comme la « durée annuelle moyenne du chômage » de la personne en question[4]. Cette mesure ne constitue pas seulement un meilleur indicateur de bien-être, mais elle risque aussi moins de comporter les biais d'échantillonnage et de troncature inhérents à la mesure fondée sur l'Enquête sur la population active.

Certaines mesures sommaires tirées de ces enquêtes pour la période 1977-1987 sont présentées au tableau 5-1, avec les mesures du chômage fondées sur l'Enquête sur la population active. Quel tableau du chômage se dégage-t-il de ces données ? Considérons tout d'abord la ligne 2*a*, l'incidence du chômage. Il s'agit du nombre de personnes ayant connu le chômage à un moment quelconque de l'année divisé par le nombre de personnes ayant fait partie de la population active à un moment quelconque de l'année. Par lui-même, ce chiffre appuierait la vision « dynamique » du chômage. Même lorsque le taux de chômage est à son niveau minimum, plus de 21 % de la population active connaît le chômage à un moment quelconque de l'année. C'est ainsi qu'en 1980, par exemple, année où le taux mensuel moyen de chômage était de 7,5 %, un cinquième de la population active a connu le chômage pendant un certain temps. C'est le signe que le secteur du travail se caractérise par un grand nombre de mouvements. En outre, l'incidence varie dans le même sens que le taux de chômage. La récession de 1981-1982 a entraîné une forte augmentation de l'incidence du chômage. En 1982, près de 28 % des actifs ont connu le chômage pendant un certain temps. À mesure que la reprise s'est affirmée et que le taux de chômage a baissé, l'incidence est également tombée, si bien qu'en 1986 elle était revenue à son niveau d'avant la récession.

Tableau 5-1

Mesures sommaires du chômage, Canada, 1977-1987

	1977	1978	1979	1980	1981*	1982	1983	1984	1985	1986	1987
						En pourcentage					
1. Mesures de l'Enquête sur la population active[1]											
a Taux de chômage	8,1	8,3	7,4	7,5	7,5	11,0	11,9	11,3	10,5	9,3	8,8
						En mois					
b Durée moyenne des périodes interrompues	3,35	3,58	3,42	3,39	3,45	4,00	5,03	5,00	5,00	4,69	4,73
2. Mesures rétrospectives[2]						En pourcentage					
a Incidence[3]	21,0	22,2	21,8	21,6	..	27,9	27,4	26,7	24,3	20,6	18,2
						En mois					
b DAM-PA[4]	0,87	0,78	0,71	0,72	..	1,20	1,25	1,16	1,04	0,91	0,74
c DAM-CC[5]	4,15	3,51	3,25	3,35	..	4,29	4,56	4,35	4,17	4,40	4,08
d DAM-C[6]	6,27	5,99	5,71	5,88	..	6,83	7,13	7,05	6,84	7,17	6,87

*Les données pour la partie 2 ne sont pas disponibles pour 1981 parce que l'Enquête sur l'activité annuelle n'a pas été effectuée cette année-là.
1 Englobe l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus.
2 Englobe l'ensemble des personnes de 17 à 69 ans ayant fait partie de la population active à un moment quelconque de l'année.
3 Pourcentage de la population active ayant connu le chômage à un moment quelconque de l'année.
4 Durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active.
5 Durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs.
6 Durée annuelle moyenne du chômage à un moment donné.
Source Canada [1990].

Trois mesures distinctes de la durée annuelle moyenne du chômage figurent également dans ce tableau. Elles diffèrent sensiblement, ce qui indique qu'accepter la vision dynamique du chômage serait une erreur. Ce sont : 1) ligne 2*b*, la « durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active » (DAM-PA), 2) ligne 2*c*, la « durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs » (DAM-CC)[5] et 3) ligne 2*d*, la « durée annuelle moyenne du chômage à un moment donné » (DAM-C). La DAM-PA se définit comme le temps total passé en chômage au cours de l'année divisé par le nombre total de personnes ayant appartenu à la population active à un moment quelconque de l'année. La DAM-CC correspond au temps total passé en chômage divisé par le nombre total de personnes qui ont connu le chômage à un moment quelconque de l'année. La DAM-C est une moyenne pondérée de la durée du chômage de ceux qui se trouvaient sans emploi à un moment donné de l'année. Il s'agit en fait de la version rétrospective de la mesure biaisée de durée que l'on obtenait en doublant la durée moyenne du chômage indiquée par l'Enquête sur la population active[6]. On pourrait l'interpréter comme la durée annuelle moyenne du chômage des personnes qui se trouvaient sans emploi à un moment particulier de l'année. C'est la durée annuelle moyenne que nous aurions obtenue si nous avions mené une enquête ponctuelle.

La DAM-PA est toujours très inférieure aux autres mesures, et la DAM-C est toujours la plus longue. Au cours de la période 1977-1987, les durées moyennes étaient de 0,94 mois pour la DAM-PA, de 4 mois pour la DAM-CC et de 6,6 mois pour la DAM-C. Toutes ces statistiques affichent une augmentation sensible entre 1980-1982 et une pointe en 1983, l'accroissement de 67 % de la DAM-PA étant le plus notable. Toutefois, cette dernière mesure est aussi celle qui a reculé le plus rapidement au cours de la reprise : entre 1983 et 1985, elle est tombée de près de 17 %, tandis que la DAM-CC diminuait de 8,6 %, et la DAM-C, de 4,1 % seulement.

Les écarts entre ces trois mesures sont une indication du degré de concentration du temps total passé en chômage; utiliser ces chiffres pour l'élaboration des politiques sans connaître la répartition du chômage pourrait conduire à des interprétations trompeuses. Par exemple, si le temps total passé en chômage au cours d'une année donnée se répartissait également dans l'ensemble de la population active, c'est-à-dire si tous les individus appartenant à la population active à un moment quelconque de l'année passaient exactement le même temps en chômage, ces trois statistiques auraient toutes les trois la même valeur, celle de la DAM-PA. Dans cet exemple, l'incidence du chômage serait de 100 %. Les écarts réels observés entre la DAM-PA et la DAM-CC sont dus au fait que seule une minorité de la population active connaît le chômage au cours de l'année. En fait, le rapport DAM-PA/DAM-CC correspond simplement au chiffre de l'incidence figurant à la ligne 2*a*. De même, les écarts entre la DAM-CC et la DAM-C résultent de la répartition inégale du temps total passé en chômage entre ceux qui connaissent réellement le chômage. Lequel de ces trois chiffres donne-t-il l'image la plus exacte du fonctionnement du secteur du travail ? Sur lequel faut-il s'appuyer pour l'élaboration des politiques ?

Adopter la DAM-PA reviendrait à se ranger à la vision « dynamique » du secteur du travail, tandis que les autres mesures, et particulièrement la DAM-C, donnent à penser que l'interprétation « statique » est la bonne. Les écarts entre les mesures en question semblent tenir du paradoxe. La plupart des gens connaissent de très courtes périodes de chômage, mais la majorité de ceux qui sont sans emploi à un moment donné se trouvent au milieu d'une très longue période de chômage.

En réalité, ce n'est pas du tout un paradoxe. C'est simplement l'indication du fait que, si une vision « dynamique » de la population active est exacte en un sens, elle manque par ailleurs de pertinence. Beaucoup de gens ne connaissent aucun chômage, ou seulement de très courtes périodes. Bien qu'ils soient très nombreux, leurs périodes de chômage, en raison de leur courte durée, ne représentent pas une grande part du temps total passé en chômage. En moyenne, les personnes sans emploi à un moment donné subissent une longue période de chômage. C'est ce que révèlent les estimations biaisées quant à la durée, et cela répond au fait que le temps total passé en chômage est fortement concentré, le fardeau retombant sur une minorité relativement faible de la population active. La vision « statique » de la population active se trouve ainsi confirmée; il semble donc que les politiques ne doivent pas porter sur une seule mesure sommaire de la durée du chômage, mais sur toute la répartition du chômage.

La répartition du chômage

Le tableau 5-2 indique la part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée moyenne globale de la DAM-PA; il est évident que des faits intéressants quant à la répartition du chômage restent masqués lorsqu'on considère uniquement le chiffre global. Le tableau 5-3 présente une ventilation analogue pour la DAM-C (voir l'appendice B ainsi que les tableaux B-1 et B-2 pour les chiffres correspondants en mois).

Tableau 5-2

Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active (DAM-PA), Canada, 1977-1987*

	Durée du chômage (en mois)						
	0-1	2-3	4-6	7-9	10-12	Total	DAM-PA
	En pourcentage						En mois
1977	4,8	18,4	29,9	25,3	21,8	100,0	0,87
1978	6,7	20,5	29,5	23,1	21,8	100,0	0,78
1979	8,0	21,1	30,9	21,1	19,7	100,0	0,71
1980	7,6	20,8	29,2	20,8	20,8	100,0	0,72
1982	4,1	15,0	26,7	24,2	30,0	100,0	1,20
1983	3,5	13,1	23,8	24,6	31,5	100,0	1,30
1984	4,1	13,3	25,0	22,5	31,7	100,0	1,20
1985	5,1	16,0	26,0	25,0	32,0	100,0	1,00
1986	2,9	13,2	24,2	25,3	34,1	100,0	0,91
1987	2,8	16,2	27,0	20,3	33,8	100,0	0,74

*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
SOURCE Corak [1990].

Tableau 5-3

Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs (DAM-CC), Canada, 1977-1987*

	Durée du chômage (en mois)						
	0-1	2-3	4-6	7-9	10-12	Total	DAM-CC
	En pourcentage						En mois
1977	4,8	18,3	30,4	24,6	21,9	100,0	4,15
1978	6,8	19,9	29,6	22,5	21,4	100,0	3,51
1979	8,0	20,9	30,8	20,9	19,4	100,0	3,25
1980	7,5	20,3	29,6	21,2	21,2	100,0	3,35
1982	4,1	14,6	26,0	23,9	29,2	100,0	4,39
1983	3,7	13,4	24,8	25,9	32,5	100,0	4,56
1984	4,3	14,0	25,8	23,5	32,4	100,0	4,35
1985	4,6	15,6	25,4	23,9	30,7	100,0	4,17
1986	2,9	12,7	23,6	25,7	34,5	100,0	4,40
1987	2,9	16,7	26,5	20,3	33,8	100,0	4,08

*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
SOURCE Corak [1990].

Au cours de la période 1978-1980, par exemple, les personnes sans emploi durant trois mois ou moins ont contribué pour environ 28 % en moyenne à la DAM-PA globale, tandis que les personnes restées en chômage plus de six mois y contribuaient pour près de 43 %. Durant les années 1982-1985, la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active a été plus élevée, mais l'accroissement était dû pour l'essentiel au chômage de longue durée[7]. La contribution moyenne des personnes sans emploi durant trois mois ou moins est en fait tombée à 19 %

tandis que celle des chômeurs de longue durée s'est accrue pour passer à un peu plus de 54 %. Le mouvement général de la DAM-PA est dû presque exclusivement à un déplacement de la répartition du chômage vers les personnes restant le plus longtemps sans emploi. L'évolution est exactement la même en ce qui concerne la durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs.

Le graphique 5-2 représente la répartition du temps total passé en chômage selon la durée des périodes de chômage. La part imputable à chaque catégorie, et particulièrement aux périodes de chômage les plus longues, est restée relativement stable durant la période 1977-1980 : les personnes sans emploi pendant trois mois ou moins ont accumulé environ 27 % du temps total passé en chômage, et celles dont le chômage a duré de 7 à 12 mois, environ 43 %. C'est entre 1980 et 1982 que les données ont le plus changé. De 1982 à 1987, la catégorie de la plus courte durée a représenté en moyenne 18,4 % du temps total passé en chômage, tandis que celle de la plus longue durée comptait pour un peu plus de 56 % en moyenne.

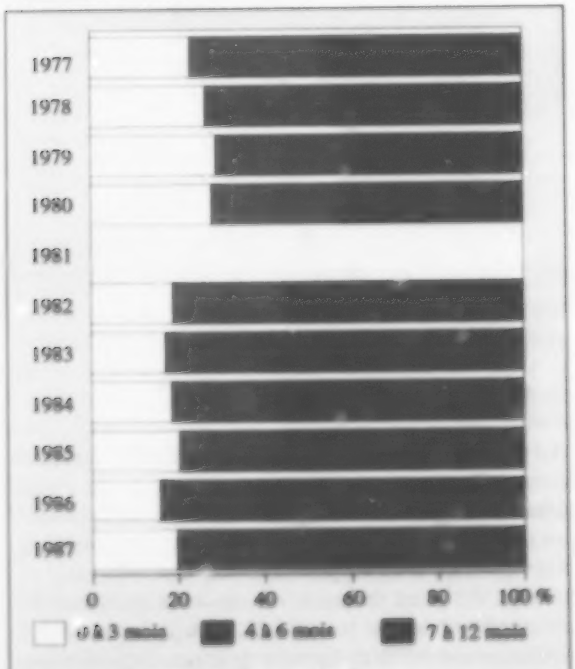
Les données utilisées pour la confection du graphique 5-2 proviennent de la troisième partie du tableau 5-4. Celui-ci indique la répartition de la population active, du nombre de chômeurs et du temps total passé en chômage selon la durée du chômage. Il montre le degré de concentration du chômage ainsi que les variations dans le temps de cette concentration. Le chômage est fortement concentré pour chaque année de la période d'échantillonnage. En 1979, année où le taux de chômage se situait au point le plus bas de la période étudiée, 3,1 % seulement de la population active connaissaient plus de six mois de chômage au cours de l'année, et bien que ce groupe n'ait représenté que 14,6 % du nombre total de chômeurs, il figurait pour 40,3 % du temps total passé en chômage cette année-là. En 1983, année où le taux de chômage a atteint un sommet, il en allait de même : les 7,8 % de la population active qui se rangeaient dans la catégorie du chômage de longue durée représentaient 28,5 % du nombre des chômeurs et 58,3 % du temps total passé en chômage. La concentration est plus forte encore dans la catégorie correspondant à une durée de 10 à 12 mois (graphique 5-3). La récession de 1981-1982 a eu un effet marqué : le nombre des chômeurs de longue durée s'est accru, et une part plus grande du temps total passé en chômage leur a été imputable.

Ces résultats semblent indiquer qu'il s'est produit dans la répartition du temps total passé en chômage un changement qui a coïncidé avec la récession de 1981-1982. Au cours de la reprise, le recul graduel du taux de chômage global s'est accompagné d'une évolution de la répartition du chômage : les chômeurs de longue durée étaient plus nombreux et ils supportaient une part plus grande du fardeau du temps total passé en chômage.

Nous avons établi des totalisations de ce genre pour diverses désagrégations, notamment selon le sexe, l'âge, l'état matrimonial et la région[8]. Pour toutes ces variables, les variations intragroupes de la répartition du temps passé en chômage sont plus importantes que les variations intergroupes. Par exemple, la répartition du temps total passé en chômage entre les deux sexes a été relativement constante de 1978 à 1980, 56 % environ de ce temps étant imputable aux hommes. Cette part s'est accrue pour passer à un peu plus de 60 % en 1982, mais elle a commencé à diminuer tout de suite après. En 1985, elle était revenue à son niveau d'avant la récession. Alors que les variations de la répartition entre les sexes n'étaient pas durables, il s'est produit des changements importants dans la répartition au sein de chacun des deux groupes. Le chômage est

Graphique 5-2

Répartition du temps total passé en chômage selon la durée des périodes de chômage, Canada, 1977-1987*



*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
Source : Corak (1990).

Tableau 5-4

Répartition de la population active, du nombre de chômeurs et du temps total passé en chômage selon la durée du chômage, Canada, 1977-1987*

En pourcentage

	1977	1978	1979	1980	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Mois de chômage										
1. Proportion de la population active										
Zéro	79,0	77,8	78,2	78,4	72,1	72,6	73,3	75,0	79,4	81,8
≤ 1	4,2	6,6	7,3	7,1	6,2	5,7	6,3	6,0	4,3	3,6
2-3	6,8	6,9	6,7	6,6	7,9	7,3	7,2	7,3	5,6	6,0
4-6	5,5	4,9	4,7	4,6	6,7	6,5	6,3	5,6	4,7	4,3
7-9	2,8	2,3	1,9	1,9	3,8	4,2	3,5	3,2	3,1	2,0
10-12	1,7	1,5	1,2	1,4	3,2	3,6	3,3	2,9	2,8	2,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2. Proportion du nombre de chômeurs										
≤ 1	20,0	29,8	33,3	32,6	22,3	20,9	23,6	24,2	21,0	19,8
2-3	32,2	31,0	30,6	30,6	28,4	26,8	27,1	29,1	27,2	33,1
4-6	26,3	22,2	21,5	21,3	24,1	23,9	23,7	22,4	23,0	23,6
7-9	13,2	10,3	8,9	9,2	13,7	15,2	13,1	12,9	15,1	11,2
10-12	8,2	6,7	5,7	6,4	11,5	13,3	12,5	11,4	13,6	12,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
3. Pourcentage du temps total passé en chômage										
≤ 1	4,9	6,7	8,0	7,6	4,1	3,7	4,3	4,6	3,0	2,9
2-3	18,3	19,9	20,9	20,4	14,9	13,3	14,1	15,6	12,8	16,8
4-6	30,3	29,5	30,8	29,6	26,5	24,7	25,8	25,3	23,8	26,3
7-9	24,6	22,6	20,9	21,2	24,6	25,8	23,5	23,9	25,8	20,3
10-12	21,9	21,3	19,4	21,3	29,9	32,5	32,4	30,1	34,7	33,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

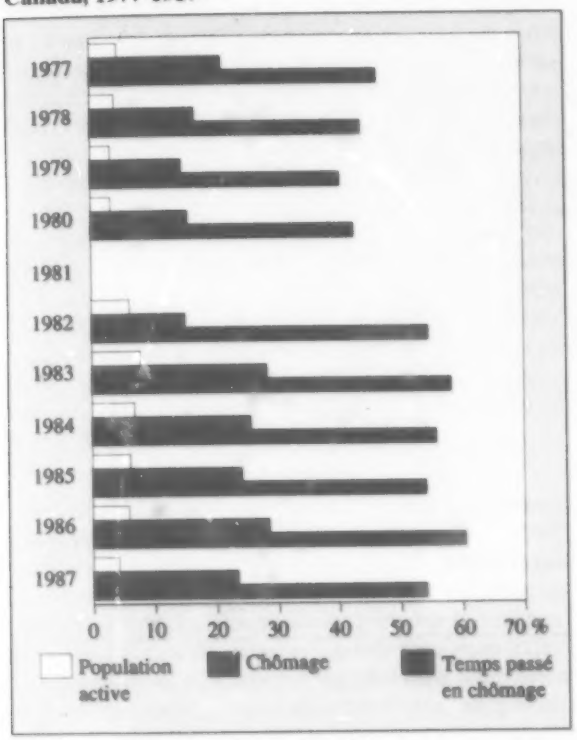
*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
Source Corak [1990].

concentré dans les deux cas. En 1979, 3,1 % des hommes actifs ont connu plus de six mois de chômage; près de 42 % du temps passé en chômage par des hommes cette année-là leur était imputable. Pour les femmes, les chiffres correspondants s'établissaient à 3,2 % et 38,6 %. Les deux groupes ont vu s'accroître la part du chômage de longue durée dans la répartition du chômage. Un maximum a été atteint en 1983, année où 8,7 % des hommes actifs étaient en chômage de longue durée et figuraient pour 61,1 % du temps total passé en chômage, les chiffres correspondants pour les femmes étant de 6,5 % et de 54 %.

La seule variable pour laquelle les variations intergroupes et intragroupes sont importantes est celle de la région. Le tableau 5-5 présente la répartition du chômage entre les régions. La période 1978-1980 a été marquée par la stabilité de la répartition entre les provinces du temps total passé en chômage. Au cours de ces années, on a enregistré une légère augmentation de la part du chômage imputable au Québec, et une faible diminution de la part imputable à la Colombie-Britannique. Le fardeau de la récession a pesé de manière disproportionnée sur les régions de l'Ouest, et en particulier sur l'Alberta et la Colombie-Britannique. En

Graphique 5-3

Chômage de longue durée en proportion de la population active, du nombre total de chômeurs et du temps total passé en chômage, Canada, 1977-1987*



*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
SOURCE Corak [1990].

1982-1983, la part du temps total passé en chômage imputable à ces provinces s'est accrue de 50 % par rapport à 1980. Cette évolution s'est poursuivie au cours de la reprise. À mesure que celle-ci s'affirmait, les parts de l'Ontario et du Québec sont tombées à des niveaux beaucoup plus bas qu'en 1980, mais celles de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sont restées très supérieures à ce qu'elles étaient cette année-là. Ce schéma se répète exactement en ce qui concerne la répartition du chômage de longue durée.

Corak [1990] présente un résumé de la répartition intrarégionale du chômage. De ce point de vue également, on constate toujours une concentration sensible du temps passé en chômage, et l'évolution vers une concentration plus forte après 1982 reste évidente. Les proportions les plus élevées sont enregistrées dans les provinces de l'Atlantique et au Québec; en outre, celle de la Colombie-Britannique est importante depuis la récession. Des changements sensibles se produisent dans toutes les régions, dans le sens d'une plus grande concentration, les plus notables ayant lieu dans l'Ouest, en particulier en Alberta et en Colombie-Britannique.

Tous ces résultats indiquent une forte concentration du temps total passé en chômage ainsi qu'un glissement de la répartition de ce temps, la part des catégories dont les périodes de chômage sont les plus longues s'étant accrue à mesure que le taux de chômage global augmentait, puis se maintenait à un niveau élevé. Pour comprendre l'évolution de cette répartition et du taux de chômage global, il importe de bien saisir le phénomène du chômage de longue durée. Ces résultats proviennent toutefois de classements simples et, à ce titre, ne tiennent pas compte de toutes les caractéristiques d'un individu.

Nous avons effectué une régression descriptive à plusieurs variables afin d'isoler les caractéristiques liées à une tendance au chômage de longue durée (Corak [1990]). Nous avons constaté que pour le chômeur canadien moyen, qui n'était étudiant à aucun moment de l'année, la probabilité de chômage de longue durée est passée de 0,121 à 0,228 entre 1980 et 1983, c'est-à-dire qu'elle a augmenté de plus de 88 %. Cette probabilité a diminué très lentement durant la reprise. De plus, cette tendance se vérifie indépendamment des caractéristiques démographiques, éducationnelles ou régionales. Bien que l'ampleur des changements varie quelque peu, aucun groupe n'a échappé à cette évolution, pas plus qu'aucun n'a été particulièrement touché. L'accroissement du chômage de longue durée entre 1980 et 1982 ainsi que la persistance de ce phénomène jusqu'en 1987 constituent un problème général. Aucun groupe ne peut être désigné comme la source du chômage de longue durée.

Conséquences pour les politiques

Quelle est la portée de ces résultats ? En premier lieu, ils soulignent le fait que les chômeurs sont un stock de main-d'œuvre exclue de l'emploi : la vision « statique » du secteur du travail correspond mieux à la réalité que la vision « dynamique ». Il reste toutefois d'autres étapes à franchir pour interpréter la nature du chômage et en dégager les conséquences pour les politiques.

D'aucuns considèrent parfois la vision « dynamique » comme supposant une interprétation bénigne de la nature du chômage. S'il est vrai que les périodes de chômage sont d'assez courte durée et que le taux de chômage résulte principalement de nombreuses entrées en chômage, cela signifie que les individus peuvent répondre relativement vite aux

Tableau 5-5

Répartition du temps total passé en chômage et du chômage de longue durée par région, Canada, 1977-1987*
En pourcentage

	1977	1978	1979	1980	1982	1983	1984	1985	1986	1987
1. Répartition du temps total passé en chômage										
Provinces de l'Atlantique	13,5	12,7	12,4	12,6	10,4	10,3	11,3	12,5	14,1	14,5
Québec	35,6	36,1	36,5	38,1	32,9	32,9	31,1	33,1	29,9	32,5
Ontario	30,9	30,1	31,3	30,6	30,5	29,3	27,5	25,1	25,3	23,9
Manitoba, Saskatchewan	4,9	5,0	4,6	4,7	5,1	5,6	5,5	5,7	6,3	6,4
Alberta	4,6	4,7	4,3	5,0	7,4	8,5	9,1	8,6	9,4	9,6
Colombie-Britannique	10,5	11,4	10,8	9,0	13,6	13,3	15,6	15,0	15,0	13,1
Canada	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2. Répartition du nombre de chômeurs de longue durée										
Provinces de l'Atlantique	16,4	14,9	14,9	14,7	10,9	10,6	12,3	14,1	15,7	16,8
Québec	39,3	41,8	43,2	45,9	36,2	34,8	32,6	35,3	31,2	34,7
Ontario	28,8	26,6	29,0	26,8	29,4	27,9	25,3	21,3	22,5	19,4
Manitoba, Saskatchewan	3,7	3,8	3,3	3,3	4,1	5,1	4,7	4,8	5,7	5,8
Alberta	2,3	3,2	1,5	1,7	6,0	8,0	8,6	7,9	9,2	9,7
Colombie-Britannique	9,5	9,7	7,9	7,6	13,4	13,6	16,6	16,7	15,8	13,7
Canada	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Les données pour 1981 ne sont pas disponibes.
Source Corak [1990].

variations des possibilités qui s'offrent à eux. Des emplois disparaissent, mais d'autres sont créés. Tout chômage est « frictionnel » ou « volontaire », étant donné que les individus ont besoin d'un minimum de temps pour s'adapter, ou tout simplement qu'ils choisissent de passer un certain temps sans emploi pour des raisons personnelles. Cette interprétation, qui a joui d'un certain crédit dans les années 70, est souvent avancée en ce qui concerne les taux de chômage relativement élevés qu'on observe chez les jeunes et les femmes. Dans cette perspective, la vision « dynamique » offre un champ limité à l'action gouvernementale. Le gouvernement peut faciliter la diffusion des renseignements et le processus d'appariement entre les employeurs et les travailleurs, mais en dehors de cela, le marché est en mesure de s'adapter de lui-même à des chocs de diverses natures. En fait, dans la mesure où des politiques gouvernementales telles que le versement de prestations d'assurance-chômage modifient l'action du marché, elles devraient être limitées ou même éliminées.

Il importe au plus haut point pour les politiques que cette vision se soit écroulée. Clark et Summers [1979] ont été les premiers chercheurs à mettre en évidence, au moyen de totalisations du genre de celles présentées ici, que la répartition du temps passé en chômage est très déséquilibrée et qu'il est légitime de considérer les chômeurs comme un stock de main-d'œuvre attendant très longtemps de trouver un emploi. Selon Clark et Summers, le phénomène résulte d'une insuffisance de la demande globale, et les gouvernements devraient y faire face par des mesures budgétaires et monétaires plus expansionnistes. Cependant, leurs données ne permettent en rien de déterminer les causes du chômage.

On peut immédiatement opposer à Clark et Summers que la répartition observée du chômage pourrait s'expliquer par le fait qu'une petite minorité d'actifs se sont heurtés pendant plus longtemps à une inadéquation entre leurs compétences ou leurs caractéristiques et les exigences des emplois disponibles. En d'autres termes, la répartition observée tenait à des raisons « structurelles » et non à l'insuffisance de la demande globale[9].

Nos résultats confirment la conclusion de Clark et Summers selon laquelle la vision « dynamique » du

chômage n'est pas entièrement exacte. Néanmoins, nos résultats sont plus riches puisqu'ils couvrent la totalité d'un cycle économique. Il a été montré que la répartition du fardeau du chômage était sensible à la conjoncture. Cela donne à penser que les variations de la demande globale jouent un rôle important dans la répartition du temps total passé en chômage, ce qui a des conséquences quant à l'équité des politiques de restriction de la demande globale. Les coûts des politiques monétaires restrictives adoptées pour combattre l'inflation de la fin des années 70 et du début des années 80 semblent pour l'essentiel être retombés de façon arbitraire sur une petite fraction de la population active. Il faudrait tenir compte de ce fait pour évaluer les coûts et avantages de lutter contre l'inflation par une politique monétaire restrictive. Les problèmes de répartition constituent un important élément de l'évaluation d'autres politiques gouvernementales, par exemple de la politique budgétaire; en fait, on les cite souvent comme l'un des coûts d'une inflation non anticipée. Ils ne sont toutefois pas explicitement tenus pour une conséquence négative du resserrement de la politique monétaire.

Que faut-il déduire du fait que la répartition du chômage a changé durant la récession de 1981-1982, mais n'est pas revenue par la suite au schéma d'avant la récession, en dépit d'une reprise économique soutenue ? Une explication possible est que des changements structurels se sont produits dans l'économie, et que la nouvelle répartition reflète ces changements. Les données utilisées dans notre étude ne permettent pas de réfuter cette hypothèse, mais le fait que les changements ont coïncidé avec la récession, et qu'il est impossible d'identifier des caractéristiques précises qui seraient associées au chômage de longue durée, milite contre une telle vision. On est ainsi conduit à formuler une autre hypothèse, à savoir que le chômage lié à l'insuffisance de la demande et le chômage structurel ne doivent pas être considérés comme des phénomènes absolument distincts. Une forte restriction de la demande globale conduit au chômage par insuffisance de la demande, mais provoque aussi des changements qui témoignent d'un chômage structurel.

En fait, il semble que chaque fois que l'économie canadienne traverse une période de chômage élevé, un débat s'engage sur la nature de celui-ci. Il s'agit sans doute pour les économistes de l'équivalent du débat classique sur les rôles respectifs de la nature et de la culture. Le chômage observé est-il de nature structurelle, autrement dit, résulte-t-il des caractéristiques inhérentes des personnes en chômage – qui peuvent être dépourvues des compétences voulues, vivre dans la mauvaise région, n'être pas suffisamment imbues de l'éthique du travail – ou est-il dû à l'insuffisance de la demande globale, c'est-à-dire au climat général dans lequel les chômeurs se trouvent plongés sans y être pour rien ? Cette question a suscité un vif débat à la fin des années 50 et au début des années 60, débat qui a repris durant les années 70 et 80. L'élaboration des politiques pendant les années 90 ne gagnera sans doute rien à ce que les mêmes arguments continuent d'être ressassés.

Le contexte dans lequel sont menées actuellement la politique macroéconomique et la politique du secteur du travail peut se résumer par le point le plus important quant aux politiques, à savoir l'affirmation que s'il peut exister un arbitrage à court terme entre le chômage et l'inflation, il n'en existe pas à long terme. Le gouvernement peut réduire le chômage par le maniement des politiques budgétaire et monétaire, mais cette réduction ne sera que temporaire et peut déboucher sur un accroissement permanent du taux d'inflation. La notion capitale, en ce qui concerne cette vision de l'économie, est celle du « taux de chômage naturel ». Elle englobe tous les types de chômage qui ne sont pas dus à une insuffisance de la demande globale et reflète en particulier l'importance du chômage structurel dans l'économie. D'un point de vue analytique, le taux de chômage naturel se définit comme le taux de chômage compatible avec des prix constants, ou du moins n'accélérant pas.

On peut affirmer que si les autorités monétaires s'efforcent de maintenir le taux de chômage au-dessous du taux naturel, une spirale prix-salaires se formera et l'inflation s'accélérera. Un taux de croissance de la masse monétaire plus élevé ferait baisser les taux d'intérêt et augmenter la demande globale. Il en résulterait une plus grande demande de main-d'œuvre à mesure que les entreprises chercheraient à accroître leur production. Des goulets d'étranglement finiraient par se former, et il faudrait relever les prix et les salaires dans certains secteurs pour répondre à la demande accrue. Certains travailleurs en viendraient à estimer que les augmentations salariales déjà obtenues ne compensent pas l'inflation et commenceraient à exiger des salaires encore plus élevés. Dans un climat général de demande excédentaire, le pouvoir de négociation des travailleurs serait plus grand, mais toute augmentation de salaire aboutirait en fait à une progression des prix, et le processus, alimenté par de nouvelles augmentations de la croissance de la masse monétaire, irait en se répétant. Le taux de chômage serait plus faible, mais il en résulterait aussi une spirale d'inflation toujours croissante. Si les autorités monétaires cessaient d'augmenter le taux de croissance de la masse monétaire, les prix plus élevés éroderaient en fin de compte la masse monétaire réelle, feraient augmenter les taux d'intérêt et diminuer la dépense globale, et le taux de chômage reviendrait de ce fait au taux naturel. Cependant, alors que des

anticipations inflationnistes plus grandes seraient intégrées au système, le résultat final serait une hausse permanente du taux d'inflation. Selon cet argument, il n'existe pas d'arbitrage à long terme entre une inflation plus forte et un chômage plus faible. Les efforts déployés pour réduire le taux de chômage n'aboutiraient qu'à augmenter le taux d'inflation. Toujours selon cet argument, la politique monétaire ne peut pas influer à long terme sur le chômage et la production, si bien qu'elle doit viser à contrôler le taux d'inflation, seule variable sur laquelle elle ait prise[10].

Le débat sur la nature du chômage et la manière appropriée de conduire la politique macroéconomique prend la forme d'un débat sur l'ampleur du taux de chômage naturel et sur ce qu'il en coûte à court terme pour faire baisser l'inflation d'un certain nombre de points. Une politique d'inflation nulle pourrait être conçue comme une politique faisant passer l'économie d'une situation de forte inflation à une situation de stabilité des prix sans provoquer une variation à long terme du taux de chômage. Pour pouvoir défendre une telle politique, il faudrait établir que le taux de chômage naturel existe réellement dans l'économie et que les avantages d'un abaissement permanent du taux d'inflation excéderaient les coûts d'adaptation à court terme associés à un chômage plus élevé. Il ne se pose pas forcément de problèmes de répartition dans ce contexte, pas plus que la théorie à la base de cette politique ne permet à un économiste de déterminer combien de temps prendra le processus d'adaptation.

L'hypothèse selon laquelle une politique de resserrement de la demande globale est par elle-même source de chômage structurel amène à supposer que le taux naturel ne restera pas fixe. Si les autorités monétaires réduisent le taux de croissance de la masse monétaire conformément à l'objectif d'une inflation nulle, et qu'il en résulte une récession profonde et prolongée, l'accroissement du chômage peut être cause de changements structurels qui font augmenter le taux naturel lui-même. Même si l'objectif d'une inflation nulle est atteint, c'est au prix d'une hausse permanente du taux de chômage. De ce point de vue, les politiques conçues pour réduire l'inflation n'ont pas pour slogan « des sacrifices à court terme pour des avantages à long terme », mais plutôt « des sacrifices à long terme pour des avantages à long terme ». Si cette vision de l'économie est exacte, il est moins certain que les avantages de telles politiques l'emportent sur leurs coûts[11].

C'est aussi un point de vue que les résultats présentés ici ne permettent pas de réfuter. En fait, une observation vient le renforcer : le taux naturel est chose difficile à estimer avec un degré raisonnable de précision. Les estimations très variées auxquelles les économistes canadiens sont parvenus dans la dernière décennie donnent à penser que ce taux se présente moins avec la précision du « fil du rasoir » que comme une approximation comprise dans une zone assez large[12].

Par quels mécanismes cette variation endogène du taux naturel se produit-elle ? Plusieurs hypothèses ont été formulées dans les ouvrages théoriques. Une possibilité, qui a été évoquée par Tobin [1980] et Lipsey [1980] au début de la récession de 1981-1982 et que Drazen [1985] a modélisée, est que les compétences, les attitudes et les habitudes des chômeurs se détériorent à mesure que leur période de chômage s'allonge. Plus le travailleur reste en chômage longtemps, moins il peut intéresser des employeurs éventuels. En fait, il n'est pas nécessaire que les compétences des chômeurs se détériorent réellement pour qu'il en résulte une augmentation du chômage structurel, il suffit que les employeurs croient qu'il en est ainsi et fondent en partie leurs décisions d'embauchage sur la durée de la période de chômage. Le chômage de longue durée sera alors considéré comme le signe d'une sorte d'inadéquation. Les chômeurs de longue durée se trouveront continuellement rejetés à la fin de la liste des candidats à l'emploi (Blanchard [1990]). Le fait que les compétences et les attitudes puissent se détériorer tient à la fois à la nature et à l'éducation. Il en résultera un chômage structurel plus important.

La notion d'une dépréciation des compétences à mesure que la période de chômage s'allonge prend peut-être encore plus de pertinence si l'on considère les compétences particulières à une entreprise et qui s'acquièrent par une formation sur les lieux de travail. En étant exclu du milieu de travail, le chômeur est privé d'une formation importante, et le fait de ne pas avoir cette formation contribue à le faire exclure du milieu de travail. Si les compétences particulières et le lien avec un employeur donné sont importants, il peut aussi se poser un autre problème lié à la manière dont sont fixés les salaires. Lorsque les employeurs et les travailleurs ont réalisé d'importants investissements dans des compétences particulières, il s'établit entre eux une relation de longue durée qui suppose que les salaires ne soient pas seulement déterminés par le jeu du marché. Une forte contraction de la demande globale peut conduire à des licenciements permanents. Les chômeurs, et spécialement les chômeurs de longue durée, peuvent cesser d'être prêts à se substituer aux personnes ayant un emploi. L'existence d'un grand nombre de chômeurs n'influera pas beaucoup sur les négociations salariales. Les salaires peuvent monter, par un effet de cliquet, en dépit de la contraction de la demande globale, et les chômeurs peuvent être exclus de l'emploi bien qu'ils soient peut-être disposés à travailler pour un

salaire moins élevé. De ce fait, le chômage structurel peut sembler plus important[13].

Une troisième hypothèse se fonde sur la possibilité que la capacité de l'économie réponde aux variations cycliques. Une forte contraction de la demande globale fait baisser les dépenses d'investissement. Si cela dure un certain temps, le stock de capital de l'économie peut se détériorer. Une augmentation des dépenses peut se heurter à des contraintes de capacité avant que tous les chômeurs aient retrouvé un emploi. Dans ce scénario, la difficulté tient à la demande du marché plutôt qu'à l'offre, mais les résultats observés équivalent à un accroissement du chômage structurel. Cette hypothèse a été examinée par Modigliani *et al.* [1987], à partir de données européennes, et par Davenport [1983] pour ce qui est des données canadiennes. Elle peut présenter une pertinence particulière quant aux dimensions régionales du chômage au Canada. Imaginons une situation telle que le capital soit plus mobile que la main-d'œuvre et que les coûts d'une entreprise soient d'autant plus bas qu'elle se trouve plus rapprochée d'autres entreprises ayant des activités similaires. Les coûts peuvent se trouver réduits parce que la proximité de nombreuses firmes du même genre conduit à la création dans les environs d'une réserve de main-d'œuvre qualifiée ou de fournisseurs fiables ou à des effets d'entraînement sur le plan de l'information et de la technologie[14]. Dans le cas d'une grave contraction de la demande globale ne touchant pas au même degré toutes les régions, l'augmentation de la demande s'accompagnera de l'apparition de nouvelles entreprises qui préféreront réaliser leurs investissements dans des régions où l'industrie est la plus prospère. Les capitaux migreront et finiront par se concentrer dans un certain nombre de régions. La capacité de celles-ci s'accroîtra aux dépens des plus petites zones. Étant donné que la main-d'œuvre sera moins prompte à se déplacer de même, le chômage structurel semblera plus élevé. En fait, cet argument pourrait tout aussi bien être appliqué aux flux internationaux de capitaux et conduire à avancer qu'une grave récession causera une « désindustrialisation » permanente de l'économie canadienne.

Ces hypothèses méritent sans doute de plus amples recherches. Elles impliquent toutes que le chômage lié à l'insuffisance de la demande et le chômage structurel ne devraient pas être considérés comme des catégories absolument distinctes, et que par conséquent le taux de chômage « naturel » est une notion trop nébuleuse pour former la base d'une politique. Les coûts de l'application d'une politique de restriction de la demande globale, si du moins ils sont bien réels, seraient plus importants qu'on ne le supposait. Toutes ces hypothèses constituent des explications possibles du déplacement de la répartition du chômage vers les chômeurs de longue durée que l'on a observé dans les années 80.

Conclusion

Des données rétrospectives du genre de celles que nous avons utilisées pour la présente étude offrent sur le fonctionnement du secteur du travail des vues que l'on ne peut avoir en utilisant les mesures ordinaires du chômage. L'Enquête sur l'activité annuelle et l'Enquête sur l'activité nous ont permis d'analyser la nature et les variations de la répartition du fardeau du chômage. Après avoir examiné diverses mesures de la durée moyenne du chômage, nous avons étudié l'ensemble de la répartition du chômage. Nous avons constaté une forte concentration du temps total passé en chômage chez la petite minorité de la population active qui connaît les périodes de chômage les plus longues. En outre, les fortes augmentations du taux de chômage enregistrées en 1981-1982 et la persistance d'un chômage élevé au cours de la reprise qui a suivi ont entraîné un déplacement marqué et durable de cette répartition vers les chômeurs de longue durée. Une plus large fraction de la population active est restée plus de six mois en chômage au cours d'une année et elle a supporté une partie plus importante du fardeau total du chômage.

L'évolution conjoncturelle de cette répartition souligne le fait que les coûts d'une politique macroéconomique anti-inflationniste ne pèsent pas également sur toute la population active. La petite minorité d'actifs qui connaît un chômage de longue durée a tendance à supporter la plus grande partie du fardeau du temps total passé au chômage. Par ailleurs, il est difficile de déterminer quels groupes sont les plus sujets au chômage de longue durée. La probabilité de connaître ce type de chômage a sensiblement augmenté pour tous au cours des années 80, sans distinction de sexe, d'âge, de région de résidence ou d'autres caractéristiques.

Il doit être explicitement tenu compte de cette répartition du chômage lorsqu'on décide d'axer la politique monétaire sur des objectifs précis en matière d'inflation, faute de quoi l'équité de telles politiques se trouverait mise en question. En outre, les changements durables qui se sont produits dans la répartition du chômage – en dépit de la reprise économique – nous amènent aussi à nous interroger sur la validité du taux de chômage naturel en tant que guide des politiques. Ces changements pourraient donner à penser que le chômage lié à l'insuffisance de la demande globale et le chômage structurel ne constituent pas des catégories fondamentalement distinctes. Il y a plusieurs raisons pour qu'il en soit ainsi – y compris la déqualification, l'asymétrie dans la détermination des salaires et la capacité endogène – et ce sont autant de questions importantes qu'il faut considérer au moment où l'économie canadienne s'apprête à traverser, dans les années 90, un autre cycle d'expansion et de récession.

6 Disparité du chômage entre les régions et structure économique

Andrew Burns

La disparité du chômage entre les régions constitue une caractéristique de l'économie canadienne. On a longtemps cru que cette disparité tenait principalement à la divergence de la structure industrielle d'une région à l'autre. Selon cette thèse, le taux de chômage de Terre-Neuve est supérieur à celui de l'Ontario en grande partie parce que les industries terre-neuviennes ont tendance à être plus saisonnières et moins stables. Les travailleurs de Terre-Neuve risquent donc plus, toutes choses étant égales, de connaître le chômage, d'où le taux de chômage plus élevé de cette province. Ces arguments sont très répandus, mais il n'existait guère de données jusqu'à maintenant pour les étayer.

Dans la présente étude, nous examinerons les caractéristiques personnelles et professionnelles de quelque 300 000 travailleurs pour déterminer la mesure dans laquelle la structure économique – les caractéristiques globales des entreprises et des travailleurs – est à l'origine de la divergence des taux de chômage des provinces. Nous avons décomposé l'écart entre les taux de chômage des provinces en composantes structurelle et non structurelle pour 1971, 1981 et 1986[1]. Les résultats de l'analyse confirment que la structure économique différente des régions explique dans une large mesure les écarts entre les taux de chômage des provinces.

Il existe un large éventail d'agents dans une économie : entreprises et particuliers entrent en interaction dans le cadre de nombreuses activités de production et de consommation. La structure d'une économie se définit par les caractéristiques des agents économiques, qu'il s'agisse d'entreprises ou de travailleurs. D'après la théorie économique, des agents semblables se comportent de la même manière tandis que des agents dont les caractéristiques divergent se comportent différemment les uns des autres.

Ainsi, les grandes entreprises ne fonctionnent pas comme les petites, et les femmes mariées ayant de jeunes enfants n'agissent pas, en général, comme les hommes célibataires. Les entreprises du secteur tertiaire ne réagissent pas aux variations du marché de la même manière que les entreprises de fabrication, et la réaction des soutiens de famille diffère de celle des autres particuliers. Si deux économies distinctes ont le même cadre institutionnel, culturel, politique et législatif, on peut s'attendre à ce que des agents semblables se comportent de la même manière dans l'une et l'autre. Si la situation économique est différente, le comportement d'agents semblables peut diverger.

Ces observations nous amènent à formuler l'hypothèse qui est au cœur de la présente étude : des agrégats économiques comme le taux de chômage peuvent varier parce que 1) les agents économiques sont différents (c'est-à-dire que la structure économique est différente) ou 2) des agents objectivement semblables se comportent d'une manière différente.

Nous présenterons des estimations de la mesure dans laquelle les caractéristiques objectives différentes des travailleurs et des entreprises des provinces expliquent les écarts entre leurs taux de chômage.

Chômage global et taux de chômage sectoriels

Les taux de chômage peuvent varier d'une région à l'autre parce que des agents semblables se comportent différemment ou qu'une région compte un nombre relativement plus grand d'agents économiques à fort chômage qu'une autre, en d'autres termes parce que les caractéristiques liées à un chômage élevé sont plus fréquentes dans cette région. Ainsi, si les travailleurs de petites entreprises risquent plus de perdre leur emploi que ceux des grandes entreprises, une concentration supérieure à la moyenne de petites entreprises dans une province donnée y provoquerait un taux de chômage plus élevé. D'autre part, si la demande de main-d'œuvre des entreprises de construction a tendance à être plus instable, les différences de concentration de ce type d'entreprises d'une région à l'autre favoriseraient également la disparité du chômage entre les régions.

Quels traits des entreprises et des travailleurs devraient influer sur les niveaux de chômage dans une région ? Parmi les caractéristiques des entreprises qui peuvent agir sur les besoins régionaux en main-d'œuvre, notons le genre d'industrie, la taille de l'entreprise et du marché et les techniques de production. Des caractéristiques des travailleurs comme l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la structure et la taille de la famille, l'instruction, la profession, la présence

de jeunes enfants et le travail à plein temps ou à temps partiel influent sans doute aussi sur les probabilités de chômage. Ces traits des travailleurs et des entreprises se déterminent ensemble, et la répartition globale de ces éléments intimement liés forme la structure économique (voir encadré).

Habituellement, pour évaluer l'effet de la structure industrielle sur le chômage régional, on calcule les taux de chômage régionaux « corrigés des variations structurelles » en se servant d'une région donnée comme point de référence. Si ce point de référence est l'Ontario, le taux de chômage corrigé des variations structurelles du Manitoba, par exemple, est celui qu'on obtiendrait si la répartition de la population active du Manitoba d'une industrie à l'autre correspondait à celle de l'Ontario[2]. On établit ce taux en supposant d'abord que les parts des diverses industries dans la population active du Manitoba sont les mêmes qu'en Ontario et en appliquant ensuite les taux de chômage réels dans l'industrie manitobaine à ces parts « corrigées ». Si les différences de structure industrielle expliquaient à elles seules les écarts entre les taux de chômage des provinces, ce taux corrigé des variations structurelles serait égal au taux de chômage de l'Ontario. Si elles ne jouaient pas du tout comme facteur, le taux ne différerait pas du taux de chômage réel.

Le taux de chômage corrigé des variations structurelles nous permet de décomposer l'écart entre le taux de chômage réel de l'Ontario et celui du Manitoba en deux composantes : la composante structurelle et la composante non structurelle. La composante structurelle est la partie de l'écart qu'expliquent les différences des parts des industries dans la population active tandis que la composante non structurelle est la partie de l'écart qui tient aux différences des taux de chômage des industries.

En réalité, il est impossible de mesurer avec précision l'effet de la structure économique à partir d'une caractéristique unique comme la structure industrielle, car il n'existe pas de caractéristique qui permette à elle seule de prévoir la probabilité qu'un individu devienne chômeur. Ainsi, le président d'une société d'assurance et un coursier travaillant dans le même secteur présenteraient évidemment de très nettes différences sur le plan des caractéristiques individuelles et, par conséquent, des risques de chômage.

Une industrie peut afficher dans différentes régions des caractéristiques différentes (comme la composition professionnelle) qui influent sur les probabilités de chômage qu'on peut y constater. Ainsi, s'il existe une forte concentration de sièges de commerces de détail dans une province, le personnel de direction et de gestion sera relativement plus

Détermination de la structure industrielle et professionnelle

La structure industrielle, professionnelle et démographique d'une économie (nationale ou provinciale) est dictée en partie par les ressources naturelles dont elle est dotée. L'abondance du poisson et l'éloignement des grands marchés sont des caractéristiques propres à l'économie terre-neuvienne et comportent un avantage-coût au chapitre de la production du poisson et un important désavantage-coût au titre de la production de biens manufacturés et de biens durables volumineux destinés aux grands marchés continentaux. De même, le Sud de l'Ontario, du fait de la proximité du cœur industriel et des grands marchés américains, est bien placé pour se spécialiser dans la fabrication de biens durables difficiles à transporter.

Les caractéristiques scolaires, démographiques et personnelles d'une population sont aussi fonction dans une certaine mesure de la base de ressources. À un moment ou à un autre, les influences culturelles, historiques et économiques qui s'exercent sur les taux de natalité, de mortalité et de migration façonnent les caractéristiques démographiques d'une province. De même, les compétences de la population active sont le reflet des choix du passé, qui dépendaient des perspectives de carrière offertes, aspect tributaire d'une structure industrielle reposant sur la base de ressources. Structure industrielle et caractéristiques de la population active d'une province sont, par conséquent, indissolublement liées et dépendent de l'histoire, de la culture et des richesses naturelles. Il serait peu réaliste d'envisager des changements de structure industrielle sans songer à changer en même temps la population active et vice versa. Comme les caractéristiques de la population active se rattachent aussi étroitement à l'histoire, à la base de ressources et à la structure industrielle d'une région, il faut voir cette structure et la composition de la population active comme étant simultanément déterminées et interdépendantes.

Par structure économique, nous entendons l'ensemble des caractéristiques individuelles et industrielles que présentent une économie et sa main-d'œuvre : l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'instruction, la profession, le lieu de résidence des travailleurs et des caractéristiques plus strictement économiques – comme la composition de l'industrie, la densité des marchés du travail et la nature des emplois. Quand nous parlons de l'incidence de la structure sur la disparité du chômage, il s'agit des effets conjugués de la structure industrielle d'une région et des caractéristiques de sa population active.

nombreux que le personnel de vente dans le secteur du commerce de détail de cette province, caractéristique qui influera sur ses perspectives de chômage. L'appendice C illustre mathématiquement ce phénomène.

Il est peu probable que même deux ou trois caractéristiques, sauf si leur niveau de détail est très fin, puissent fournir assez de renseignements pour permettre de prévoir avec fiabilité les probabilités de chômage. Le fait de prendre en considération le groupe professionnel et le groupe d'industries ne donnerait pas encore une idée précise des risques de chômage individuels. Un gestionnaire du secteur de l'hébergement et de la restauration pourrait être directeur adjoint d'une franchise de hamburgers ou directeur d'une chaîne d'établissements hôteliers, d'où les perspectives de chômage différentes qui pourraient en résulter. Ces différences peuvent sérieusement biaiser les estimations de l'importance de la structure économique.

Plus les caractéristiques étudiées sont nombreuses et plus leur niveau de détail est fin, plus les probabilités de chômage ont des chances d'être estimées correctement. À la limite, nous pouvons établir les probabilités de chômage de quiconque dans l'économie selon l'ensemble de ses caractéristiques et celles du marché du travail où il se trouve. C'est en fait la méthode que nous avons adoptée pour la présente étude[3].

Probabilités de chômage individuelles

Le taux de chômage d'une province peut s'exprimer comme étant la moyenne de toutes les probabilités de chômage individuelles : il est égal à la somme des probabilités individuelles divisée par le nombre de travailleurs. Les probabilités de chômage des individus sont fonction de leurs caractéristiques objectives, celles du marché du travail où ils se trouvent, et des probabilités conditionnelles, particulières à la province, associées à ces caractéristiques. Les taux de chômage provinciaux peuvent varier soit parce que les probabilités conditionnelles diffèrent d'une province à l'autre (des agents semblables se comportent d'une manière différente), soit parce que la répartition des caractéristiques entre les individus diverge d'une province à l'autre (différences de structure économique). En gardant constante la répartition des caractéristiques d'une province à l'autre, nous pouvons calculer des taux de chômage corrigés des variations structurelles et, à partir de ceux-ci, décomposer les écarts entre les taux de chômage des provinces selon leur composante structurelle (part de l'écart attribuable aux différences dans la répartition des caractéristiques personnelles et professionnelles au sein de la population active) et leur composante non structurelle (part attribuable aux différences dans les probabilités de chômage liées à ces caractéristiques).

En plus d'être tributaire des caractéristiques personnelles et professionnelles, la probabilité d'emploi d'un individu dépend de l'état du cycle économique, des cours mondiaux des entrées et des produits, du climat et de la situation des ressources dans sa province de résidence[4]. À l'aide d'un modèle à plusieurs variables, nous avons pu examiner l'effet simultané de quelque 81 caractéristiques des individus et du marché du travail sur les probabilités de chômage individuelles, niveau de désagrégation impossible à obtenir avec les techniques habituelles.

Les deux premières colonnes du tableau 6-1 indiquent le taux de chômage réel et le taux corrigé des variations structurelles pour toutes les provinces, sauf l'Ontario[5]. La troisième présente l'écart entre le taux de chômage de la province et celui de l'Ontario tandis que les deux dernières décomposent l'écart en ses composantes structurelle et non structurelle. Le graphique 6-1 procède à la même décomposition sous une forme graphique.

Écart des taux de chômage d'origine non structurelle

Le graphique 6-1 montre qu'une partie considérable de la disparité entre les taux de chômage des provinces observée en 1971, 1981 et 1986 s'explique par des écarts entre les caractéristiques quantifiées de la structure économique des provinces. Toutefois ce facteur n'explique pas une partie appréciable de cette disparité.

Comment cette composante non structurelle des écarts entre les taux de chômage peut-elle s'expliquer ? Si une concurrence parfaite régnait dans les secteurs d'activité et d'une région à l'autre, les probabilités de chômage dans un secteur industriel donné devraient être les mêmes dans toutes les provinces. En d'autres termes, des groupes de travailleurs objectivement identiques devraient présenter le même taux de chômage, quelle que soit la province où ils se trouvent. Si tel était le cas, les écarts entre les taux de chômage des provinces ne comporteraient aucune composante non structurelle. Ces conditions sont satisfaites dans une large mesure. Au Canada, la main-d'œuvre est fort mobile, environ 1 % des adultes changeant de province tous les ans. Les capitaux, au moins sous leurs formes plus liquides, sont extrêmement mobiles et la technologie est répandue et largement homogène. L'existence d'importants écarts entre les taux de chômage d'origine non structurelle est néanmoins l'indice de différences bien réelles au chapitre du comportement du marché du travail[6].

Tableau 6-1

Composantes structurelle et non structurelle des taux de chômage des provinces, Canada, 1971, 1981 et 1986

En pourcentage

	Taux de chômage	Taux corrigé des variations structurelles[1]	Écart réel[2]	Composante structurelle	Composante non structurelle
1971					
Terre-Neuve	6,5	5,81	1,20	0,69	0,51
Nouvelle-Écosse	6,0	5,74	0,70	0,26	0,44
Nouveau-Brunswick	5,8	5,58	0,50	0,22	0,28
Québec	7,7	6,67	2,40	1,03	1,37
Manitoba	5,3	5,44	–	–0,14	0,14
Saskatchewan	2,2	2,53	–3,10	–0,33	–2,77
Alberta	4,5	4,53	–0,80	–0,03	–0,77
Colombie-Britannique	7,4	6,39	2,10	1,01	1,09
1981					
Terre-Neuve	12,4	7,75	5,90	4,65	1,25
Nouvelle-Écosse	8,8	6,86	2,30	1,94	0,36
Nouveau-Brunswick	10,6	7,08	4,10	3,52	0,58
Québec	9,8	8,08	3,30	1,72	1,58
Manitoba	4,9	4,94	–1,60	–0,04	–1,56
Saskatchewan	3,6	4,49	–2,90	–0,89	–2,01
Alberta	2,9	3,71	–3,60	–0,81	–2,79
Colombie-Britannique	5,5	5,18	–1,00	0,32	–1,32
1986					
Terre-Neuve	17,5	10,34	10,50	7,16	3,34
Île-du-Prince-Édouard	10,4	7,28	3,40	3,12	0,28
Nouvelle-Écosse	12,0	9,34	5,00	2,66	2,34
Nouveau-Brunswick	14,4	10,02	7,40	4,38	3,02
Québec	10,1	9,07	3,10	1,03	2,07
Manitoba	6,4	5,99	–0,60	0,41	–1,01
Saskatchewan	6,9	6,54	–0,10	0,36	–0,46
Alberta	10,1	8,56	3,10	1,54	1,56
Colombie-Britannique	11,3	8,66	4,30	2,64	1,66

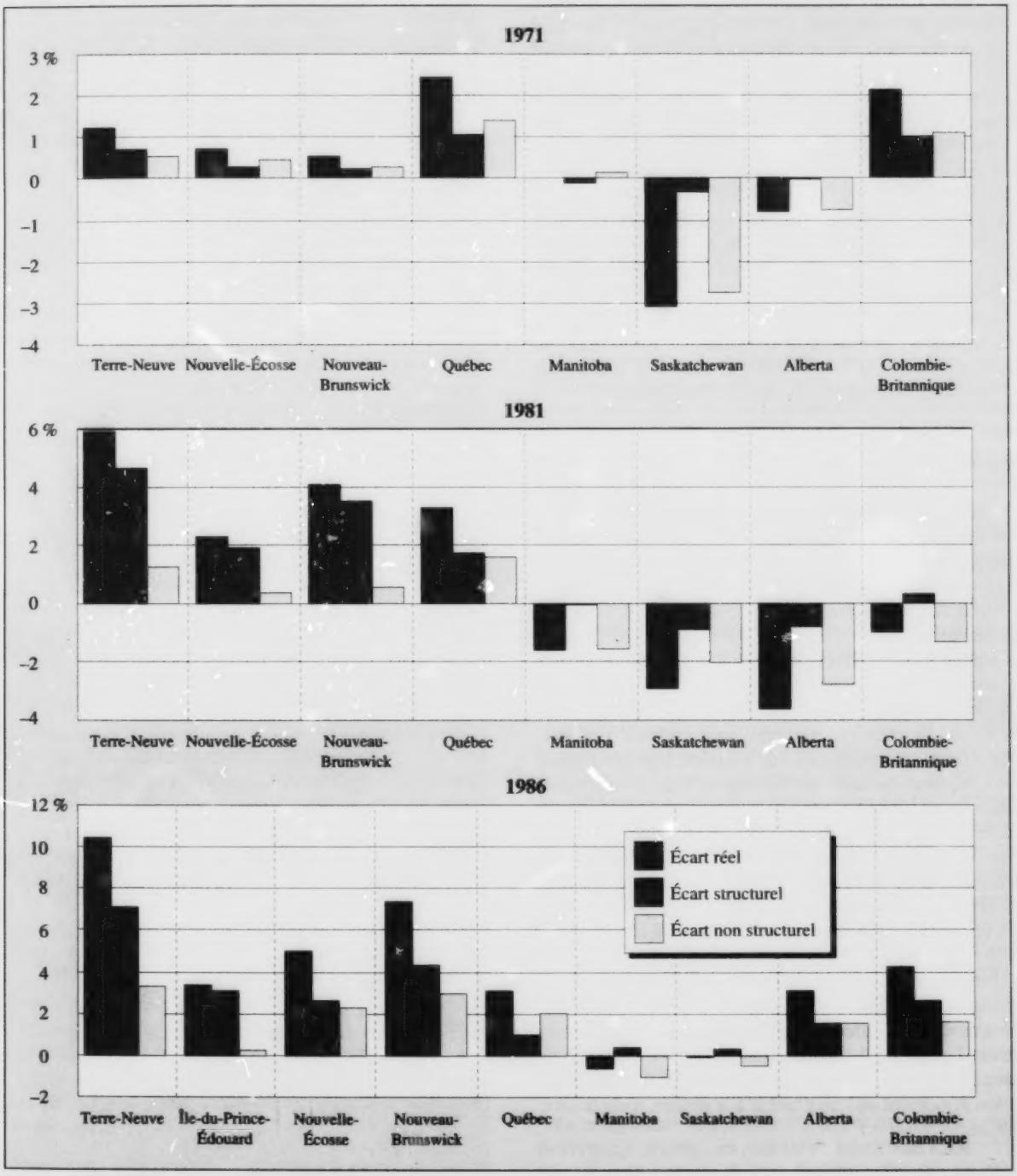
1 Il s'agit du taux de chômage qu'on observerait si la structure économique de la province équivalait à celle de l'Ontario.
2 Écart entre le taux de chômage corrigé des variations structurelles et le taux de l'Ontario.
Source Burns [1991].

Pour ceux qui connaissent bien l'économie canadienne, cette façon de penser présente des attraits heuristiques. On peut facilement déterminer les facteurs particuliers aux régions qui risquent d'influer sur le fonctionnement des marchés du travail, qu'il s'agisse de politiques provinciales comme la législation sur le salaire minimum, de subventions à l'industrie ou de la réglementation du travail. Des programmes fédéraux comme le régime d'assurance-chômage prévoient aussi des dispositions qui varient d'une région à l'autre; on dit souvent que la plus grande générosité du régime d'assurance-chômage dans les régions où sévit un chômage élevé contribue au chômage. Qui plus est, les attitudes des régions à l'égard du travail et du chômage peuvent agir sur l'offre de main-d'œuvre et les probabilités de chômage. L'effet de débordement des salaires des régions à forte productivité sur les régions à faible productivité est parfois considéré comme un facteur de chômage dans les provinces de l'Atlantique (voir Drewes [1987] et Burns [1990*b*]).

Parmi les autres facteurs non quantifiés qui distinguent les économies provinciales et font varier les conditions

Graphique 6-1

Composantes structurelle et non structurelle des écarts entre les taux de chômage des provinces, Canada, 1971, 1981 et 1986



SOURCE Burns [1991].

régnant sur leurs marchés du travail, notons l'emplacement géographique, les ressources et le climat régional. La prospérité économique du Sud de l'Ontario s'explique au moins en partie par la proximité de grands centres industriels populeux des États-Unis. De même, les frais de transport que doivent supporter les provinces de l'Ouest et de l'Est du fait de l'éloignement de ces centres nuisent à leur compétitivité et constituent de réelles entraves au commerce. Le climat peut aussi avoir une incidence : les probabilités de chômage des travailleurs agricoles d'une région en proie à la sécheresse sont sans doute beaucoup plus grandes que celles de la population agricole d'une région dont le climat est propice. De plus, la richesse des ressources naturelles d'une région peut influer sur les perspectives de chômage. Quand les coûts de production sont faibles par rapport aux prix du marché, les travailleurs s'exposent moins à des pertes d'emplois. Les risques de chômage d'un travailleur d'une mine d'or marginale de Terre-Neuve ne sont sûrement pas les mêmes que ceux d'un travailleur d'une mine extrêmement productive de l'Ontario[7].

Chômage structurel et adaptation

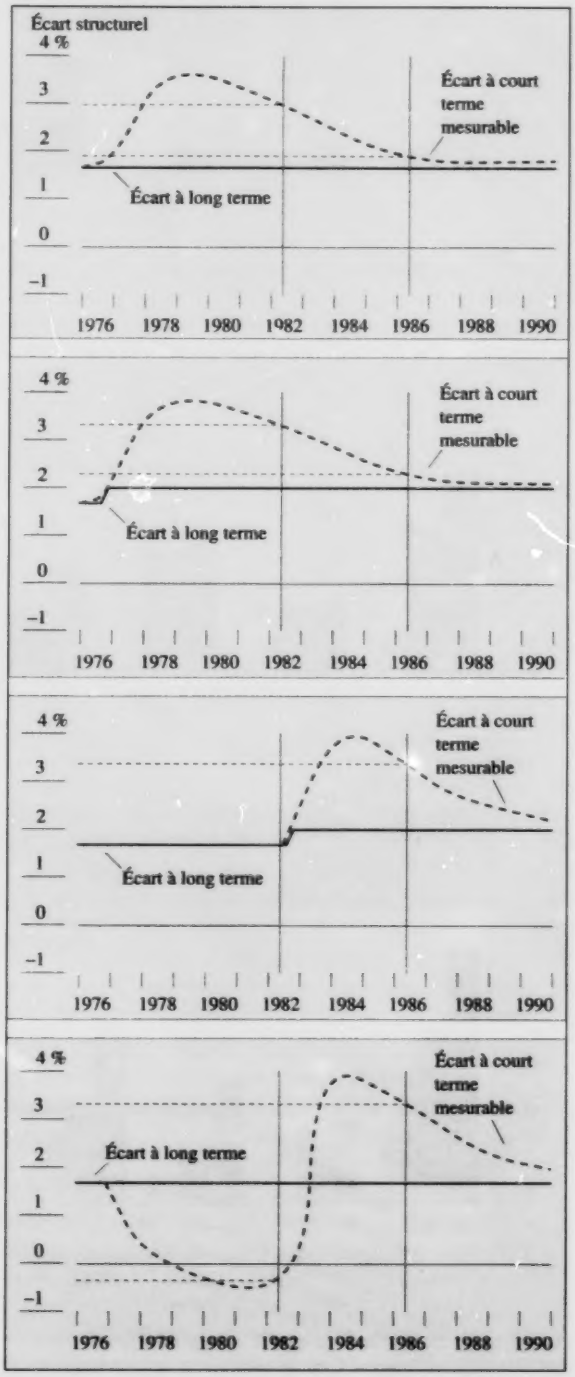
Bien que la structure économique soit tributaire dans une certaine mesure des ressources, de l'emplacement géographique, de l'histoire et de la culture, elle n'est pas immuable. Les ressources restreignent l'éventail des structures industrielles économiquement viables, mais avec l'évolution internationale des prix et de la technologie, la structure économique jugée la plus appropriée à la base de ressources d'une économie change également. Si la nouvelle composition industrielle compte plus d'industries à chômage élevé, le niveau de chômage structurel aura tendance à monter. Par ailleurs, l'adaptation à un choc extérieur peut être neutre ou comporter une baisse du chômage structurel, mais même dans ce cas, on peut s'attendre à une augmentation temporaire du chômage structurel pendant la période d'adaptation nécessaire[8]. Une économie qui s'adapte rapidement maintient donc un niveau d'emploi – de la main-d'œuvre, des ressources naturelles ou des biens d'équipement – plus élevé que celle où l'adaptation est nulle ou lente.

Pour l'interprétation de nos résultats, il est essentiel que l'« effet d'équilibre » d'un choc sur l'écart du chômage structurel puisse différer considérablement de l'effet à court terme. La figure 6-1 illustre comment l'écart d'équilibre des taux de chômage structurel peut diverger de l'écart mesuré selon le moment où l'on procède à la mesure après le choc initial.

Les parties 1 et 2 de la figure 6-1 montrent comment l'écart structurel à court terme (mesurable) des taux de

Figure 6-1

Illustration du rapport entre l'écart structurel à court terme mesurable et l'écart à long terme inobservable, 1976-1990



chômage peut diverger de l'écart structurel à long terme (inobservable). La partie 1 illustre le cas de la non-variation de l'écart structurel à long terme dans une économie et la partie 2, celui d'une augmentation à long terme de l'écart. Si nous devions mesurer les écarts structurels des deux économies hypothétiques des parties 1 et 2 peu après un choc initial, l'effet à court terme dominerait. Ce n'est qu'après plusieurs années que les écarts structurels mesurés commencent à refléter les écarts structurels à long terme et que les changements qui se produisent avant et après un choc dans l'écart structurel deviennent évidents. Les écarts structurels mesurés en 1981 pour ces deux économies sont plus ou moins les mêmes, donnant ainsi la trompeuse impression d'une incidence semblable sur les deux écarts. Toutefois, en 1986, les effets passagers ont commencé à disparaître, et il est clair que l'écart structurel de l'économie de la partie 2 a augmenté en permanence.

Les mesures des écarts dont nous disposons se limitent à trois périodes, à savoir juin de 1971, 1981 et 1986. Ces données restreintes ne permettent pas en soi et à elles seules d'établir une distinction entre le chômage structurel découlant des caractéristiques permanentes d'une économie et celui qui vient principalement d'une adaptation à un choc économique. Elles ne jettent pas non plus de lumière sur la rapidité relative de l'adaptation des économies provinciales. Toutefois, notre connaissance des genres de chocs qu'ont pu connaître les diverses provinces nous permet de comprendre comment le chômage structurel a évolué au fil du temps et de juger l'importance relative des effets d'équilibre et de déséquilibre dans nos mesures.

Il y a lieu de croire que le recul du chômage structurel enregistré au Québec de 1981 à 1986 s'explique par un effet semblable à celui de la première partie de la figure 6-1. Les crises pétrolières, l'abaissement des droits de douane, l'intensification de la concurrence étrangère et les bouleversements politiques des années 70 ont assené un dur coup à l'économie du Québec, et la structure économique de la province s'en est trouvée profondément changée. En 1986, cette économie avait déjà subi d'importantes transformations, et de vieilles industries comme le textile, le vêtement et le raffinage pétrolier avaient été remplacées ou revitalisées. Par ailleurs, la dépendance à l'égard de sources extérieures d'entrepreneuriat s'était atténuée par suite de l'avènement d'une génération de chefs d'entreprise issue de la province et de l'instauration de programmes comme le Régime d'épargne-actions du Québec, qui encourageait la création d'un stock de capital de risque exclusivement québécois.

La troisième partie de la figure porte sur l'expérience de la Colombie-Britannique, province qui a connu relativement peu de difficultés pendant les années 70. Il a fallu attendre le début de la récession de 1981-1982 pour qu'elle entreprenne une vaste restructuration industrielle par suite de la flambée des taux d'intérêt et de la baisse du cours des principaux produits d'exportation. Tout indique que cette restructuration restait incomplète en 1986 et qu'une grande partie de l'écart des taux de chômage d'origine structurelle que présente le tableau 6-1 résultait de ces chocs.

La quatrième partie de la figure est révélatrice de la situation de l'Alberta, où les chocs pétroliers ont d'abord amené la prospérité et un recul du chômage avec l'afflux de travailleurs et de capitaux dans le secteur pétrolier. Par la suite, la chute du prix du pétrole et la récession de 1981-1982 ont renversé le mouvement, et l'adaptation prolongée à ces chocs a contribué à la hausse spectaculaire de l'écart structurel du taux de chômage en 1986.

La persistance de l'ampleur et de la croissance de la composante structurelle de l'écart entre les taux de chômage des provinces de l'Atlantique et ceux du reste du Canada laissent supposer de graves problèmes d'adaptation. Cet écart était relativement minime en 1971, mais en 1981 le chômage structurel était beaucoup plus fréquent dans l'ensemble des provinces de l'Atlantique que dans le reste du Canada, ce qui porte à penser que l'évolution de l'économie mondiale et de l'économie canadienne pendant cette période a eu des effets néfastes disproportionnés sur cette région. Le problème s'est en fait aggravé de 1981 à 1986, ce qui semble indiquer que la structure économique de cette région n'a pu s'adapter aux nouvelles réalités économiques.

Le Manitoba et la Saskatchewan présentent un profil relativement stable au fil du temps. En 1971 et en 1981, leurs taux de chômage étaient légèrement inférieurs au taux de l'Ontario; l'écart s'expliquait pour près de moitié par des différences de structure économique. En 1986, l'écart et sa composante structurelle restaient à peu près les mêmes, mais étaient de sens contraire. Les taux de chômage de ces provinces étaient maintenant un peu supérieurs au taux de l'Ontario. Bien qu'il soit impossible de privilégier une explication ou une autre de cette inversion, on ne saurait éviter de se demander s'il ne faut pas y voir plus l'effet d'une conjoncture favorable en Ontario que celui d'un choc défavorable dans les Prairies.

Chômage non structurel

La composante non structurelle des écarts entre les taux de chômage des régions peut servir à procéder à une vérification indépendante des conclusions présentées au chapitre 3 sur la hausse du chômage non cyclique.

Selon l'estimation du taux de chômage naturel des provinces de l'Atlantique, jusqu'à 4 points de pourcentage de l'augmentation du chômage entre 1963 et 1987 sont attribuables à des salaires réels excessifs et à des politiques de soutien du revenu comme l'assurance-chômage. Les estimations de la composante non structurelle de l'écart entre les taux de chômage paraissent confirmer ces conclusions, donnant ainsi à penser que les taux de chômage de Terre-Neuve excédaient de 3,34 points de pourcentage ceux de l'Ontario en 1986 pour des raisons non structurelles liées au fonctionnement des marchés locaux. La composante non structurelle joue aussi un rôle important dans le cas de la Nouvelle-Écosse (2,34 points de pourcentage) et du Nouveau-Brunswick (3,02 points).

Dans l'Ouest, l'incidence sur le taux naturel des facteurs liés aux politiques est considérée comme très faible. Par conséquent, on n'observe à peu près aucun chômage non structurel au Manitoba ou en Saskatchewan. En Alberta et en Colombie-Britannique, le chômage non structurel était presque à coup sûr attribuable en 1986 à des retombées des niveaux d'activité inhabituellement bas dans le secteur pétrolier (Alberta) et dans les industries de la houille, des pâtes et du bois de sciage (Colombie-Britannique).

Conclusion

Les mesures présentées ici sur les composantes structurelle et non structurelle des écarts entre les taux de chômage des régions nous permettent d'isoler l'incidence de la structure économique sur la disparité entre les régions. Ces connaissances sont primordiales si l'on veut se doter d'une politique de développement régional bien conçue. Elles nous indiquent la mesure dans laquelle les disparités régionales au chapitre du chômage peuvent justifier l'adoption de politiques destinées, d'une part, à changer la façon dont fonctionnent les marchés du travail régionaux et, d'autre part, à favoriser une transformation de la structure économique. Là où la composante structurelle de l'écart du chômage est importante et persistante, des politiques de restructuration et de promotion de la souplesse pourraient porter fruit. Là où elle est relativement petite, on pourrait plus utilement s'efforcer de réduire les probabilités de chômage globales.

Il est évident que la mesure dans laquelle on peut réduire le chômage structurel dépend du degré d'influence sur la structure économique en place d'impératifs du marché comme les ressources, l'emplacement géographique et l'avantage relatif par opposition à des facteurs non liés au marché comme la tradition, la politique gouvernementale et la résistance au changement. De même, il importe dans le choix de la politique à adopter de discerner à quel point le chômage structurel résulte d'une adaptation à des chocs extérieurs plutôt que de facteurs à long terme. Le genre d'analyse présenté ici ne permet pas d'évaluer avec précision les contributions respectives de ces facteurs à l'écart du chômage d'origine structurelle. Une analyse institutionnelle plus détaillée permettrait peut-être de déterminer dans quelle mesure les écarts de chômage structurels et non structurels relèvent de changements de politique.

Bloc III – La persistance du chômage

7 Le nouveau caractère du chômage : aspects démographiques de l'adaptation du secteur du travail au Canada

Miles Corak

Il n'est probablement pas exagéré d'affirmer que la dernière décennie a été pour la population active du Canada la période la plus troublée depuis la Seconde Guerre mondiale. Les deux événements les plus marquants des années 80 ont été la hausse rapide et prononcée du taux de chômage au début de la récession de 1981-1982, et la lenteur de son recul au cours de la reprise. Alors que ce taux avait augmenté de près de 4,5 points de pourcentage en 18 mois seulement, il lui a fallu six années pour retomber à son niveau d'avant la récession. Le présent document porte principalement sur ce processus d'adaptation assez tortueux.

De fait, si l'on devait résumer par un seul mot le débat concernant une politique du secteur du travail, le choix se porterait certainement sur le terme « adaptation ». De nombreux observateurs ont souligné que le secteur du travail doit continuellement faire face à des chocs tant positifs que négatifs, que ces chocs risquent d'être plus fréquents et plus graves dans les années à venir, et qu'il faut mettre au premier plan des politiques visant à promouvoir la souplesse et l'adaptation; c'est ce qu'ont notamment fait ressortir, tout dernièrement, les avis donnés par le Conseil consultatif sur l'adaptation du gouvernement fédéral [1989] et le Centre canadien du marché du travail et de la productivité [1990] ainsi que le Conseil du premier ministre de l'Ontario [1990].

Dans le présent document, nous nous proposons de décrire la dynamique du taux de chômage canadien durant les années 80, d'offrir une explication du processus d'adaptation à la base de cette dynamique, et d'en montrer les conséquences pour l'action des pouvoirs publics. Nous avons mis l'accent sur les écarts selon l'âge. Nous estimons en effet que les questions démographiques sont intimement liées à l'adaptation et que le vieillissement de la population leur donnera une importance croissante dans les années 90.

Notre étude s'articule en deux grandes parties. En premier lieu, nous établissons une distinction entre les « chocs » auxquels fait face le secteur du travail, d'une part, et les institutions et les mécanismes par lesquels se propagent ces chocs, d'autre part. Cette distinction nous permet de décrire la dynamique du taux de chômage durant les années 80. En effet, le taux de chômage peut être élevé en raison soit de l'entrée dans l'effectif des chômeurs de nombreuses personnes qui ne resteront en fin de compte que très peu de temps en chômage, selon un scénario qui suppose mobilité et adaptabilité, soit du fait que les personnes qui tombent en chômage ont tendance à rester sans travail durant de très longues périodes, ce qui est signe de rigidité. Il importe par conséquent de distinguer le rôle du taux d'entrée en chômage de celui du taux de sortie. Nous calculons des mesures de ces deux taux pour examiner comment se produit l'adaptation.

Dans la deuxième étape, nous passons en revue les facteurs tendanciels qui déterminent le taux de sortie du chômage, en cherchant particulièrement à savoir pourquoi les travailleurs âgés connaissent un taux de sortie plus faible – c'est-à-dire des périodes de chômage plus longues – que leurs homologues plus jeunes. Nous considérons des hypothèses axées les unes sur l'offre, les autres sur la demande du marché du travail. Nous examinons aussi la nature des compétences et la formation offerte aux travailleurs. Ainsi, nous établissons une distinction entre les compétences associées à l'adaptation et à la souplesse, qui sont dites « générales », et celles qui n'ont de valeur que pour une entreprise donnée, soit les compétences « particulières ». En raison des impératifs du marché, les entreprises sous-investissent dans les compétences générales. Lorsque le processus d'embauchage nécessite un investissement important dans des compétences particulières, ou tout autre coût fixe élevé, les chômeurs âgés se trouvent désavantagés. Dans les futurs débats sur la politique en matière de formation et de perfectionnement, il faudrait que cette distinction entre compétences générales et compétences particulières soit explicitement établie.

D'une certaine manière, le cycle économique des années 80 constituerait un tournant. Contrairement à ce qui s'était passé durant les cycles précédents, où la dynamique du taux de chômage avait été déterminée essentiellement par le taux de sortie au cours des années 80, le taux d'entrée et le taux de sortie ont tous deux joué un rôle important dans les variations du taux de chômage. Malgré tout, une baisse importante et durable a été enregistrée dans les taux de sortie des actifs âgés ou dans la force de l'âge. Ceux-ci, et en particulier les travailleurs âgés, ont éprouvé des difficultés croissantes à trouver un autre emploi après être tombés en chômage. L'adaptation du marché du travail canadien à des chocs aussi graves que la récession de 1981-1982 peut être

décrite comme un processus évolutif dans lequel les travailleurs âgés sont traités à peu près de la même manière que des biens d'équipement obsolescents, c'est-à-dire mis de côté et remplacés par des travailleurs plus jeunes. Le transfert direct de travailleurs d'entreprises ou de secteurs en déclin à des secteurs en expansion ne revêt qu'une importance limitée. Par suite de la récession de 1981-1982, le redéploiement de la main-d'œuvre s'est plutôt opéré par une mise à l'écart de travailleurs âgés depuis longtemps en poste, qui ont pris par la suite une retraite permanente ou semi-permanente, combinée au recrutement d'un plus grand nombre de jeunes travailleurs dans les secteurs de croissance.

Il n'est pas certain que l'expérience des années 80 puisse servir de leçon pour les années 90. La dynamique du taux de chômage et le fait que celui-ci soit resté élevé malgré la reprise économique s'expliquent, dans une large mesure, par la gravité du choc monétaire qui a ébranlé l'économie en 1981-1982. Si de tels chocs ne se répètent pas – soit fortuitement, soit à dessein – la persistance d'un fort taux de chômage pourrait être chose du passé. D'après la situation observée en 1990-1991, tel n'est pas le cas, et la dynamique du chômage pendant les années 80 peut permettre de tirer d'importantes leçons pour les années 90. Les chocs comme ceux des années 80 sont propagés par les structures de base et les institutions de l'économie. L'intérêt d'une étude de la dernière décennie réside dans le fait que le grave choc lié à la demande globale révèle ces structures, et aide à comprendre les mesures auxquelles on peut avoir recours pour les modifier.

La dynamique du taux de chômage canadien

La distinction entre les « impulsions » ou « chocs » et les mécanismes par lesquels ils se propagent est souvent utilisée dans l'analyse des séries chronologiques macroéconomiques. Nous présentons dans cette section différents calculs du taux d'entrée en chômage (qui équivaut à l'incidence ou au « risque » de chômage) et du taux de sortie (inversement proportionnel à la durée des périodes de chômage). Le premier est une mesure de l'ampleur des chocs auxquels le secteur du travail a dû faire face, tandis que le deuxième sert d'indicateur des mécanismes de propagation qui déterminent leurs conséquences.

Le tableau 7-1 indique le taux de chômage enregistré au Canada, pour l'ensemble de l'économie, dans la période 1975-1989, ainsi que les taux de chômage respectifs des trois groupes d'âge sur lesquels porte l'analyse, à savoir les 15 à 24 ans, les 25 à 44 ans et les 45 ans ou plus. La récession a une incidence marquée. De 1981 à 1983, le taux de chômage s'est accru de 4,3 points de pourcentage, pour atteindre un sommet de 11,8 %. Il a fallu attendre 1988 ou 1989 pour qu'il revienne à son niveau d'avant la récession. D'une manière générale, on constate la même évolution chez les trois groupes d'âge, à savoir une hausse très rapide du taux de chômage suivie d'un recul relativement lent. Il existe toutefois entre les groupes d'âge d'importantes différences dont la meilleure indication est donnée par l'écart entre chacun des taux de chômage et ceux de 1980 (voir le tableau 7-2 et le graphique 7-1).

Le taux de chômage du groupe le plus jeune est celui qui a le plus augmenté, de 6,6 points de pourcentage, mais aussi celui qui est retombé le plus vite. Après avoir atteint un maximum de 19,8 % en 1983, il a baissé de 2 points de pourcentage en 1984, et de plus de 1 point de pourcentage dans chacune des trois années suivantes. En 1987, il était revenu à son niveau de 1980, et il se situait 2 points de pourcentage plus bas en 1989.

Alors que la variation du taux de chômage des 25 à 44 ans et des 45 ans ou plus n'a pas été aussi importante, elle a été plus durable. En 1989, les taux de chômage de ces

Tableau 7-1

Taux de chômage par groupe d'âge, Canada, 1975-1989

En pourcentage

		Groupe d'âge		
	Canada	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 ans ou plus
1975	6,9	12,0	5,4	4,5
1976	7,1	12,7	5,7	4,1
1977	8,1	14,4	6,3	4,9
1978	8,3	14,5	6,7	5,1
1979	7,4	12,9	6,0	4,5
1980	7,5	13,2	5,9	4,5
1981	7,5	13,2	6,2	4,4
1982	11,0	18,8	9,4	6,7
1983	11,8	19,8	10,4	7,5
1984	11,2	17,8	10,2	7,5
1985	10,5	16,4	9,5	7,2
1986	9,5	15,1	8,7	6,5
1987	8,8	13,7	8,1	6,5
1988	7,8	12,0	7,2	5,7
1989	7,5	11,3	7,2	5,4

SOURCE Estimations de l'auteur fondées sur des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 7-2

Écart entre les taux de chômage pour la période 1975-1989 et celui de 1980, Canada

En points de pourcentage

	Canada	Groupe d'âge		
		15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 ans ou plus
1975	–0,6	–1,2	–0,5	–0,1
1976	–0,4	–0,5	–0,2	–0,4
1977	0,6	1,2	0,4	0,4
1978	0,8	1,3	0,8	0,6
1979	–0,1	–0,3	0,1	–
1980	–	–	–	–
1981	–	–	0,3	–0,2
1982	3,5	5,6	3,4	2,1
1983	4,3	6,6	4,5	2,9
1984	3,7	4,6	4,2	3,0
1985	3,0	3,2	3,6	2,7
1986	2,0	1,9	2,7	2,0
1987	1,3	0,5	2,1	1,9
1988	0,3	–1,2	1,2	1,1
1989	–	–1,9	1,2	0,9

SOURCE Estimations de l'auteur fondées sur des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

groupes demeuraient supérieurs de 1 point de pourcentage aux niveaux de 1980. De fait, le taux de chômage des 45 ans ou plus n'a atteint son point culminant qu'en 1984, année où il s'établissait à 7,5 %, soit 3 points de pourcentage de plus qu'en 1980. Au cours des cinq années suivantes, il a baissé de 2 points de pourcentage. Le taux de chômage des 25 à 44 ans a connu une hausse légèrement plus rapide, mais il semble lui aussi avoir cessé de baisser en 1988, année où il se situait à 7,2 %, soit 1,2 point de pourcentage au-dessus de son niveau de 1980. Ces écarts dans le processus d'adaptation des différents groupes d'âge sont la cause principale de la lenteur avec laquelle le taux de chômage global est retombé à son niveau d'avant la récession.

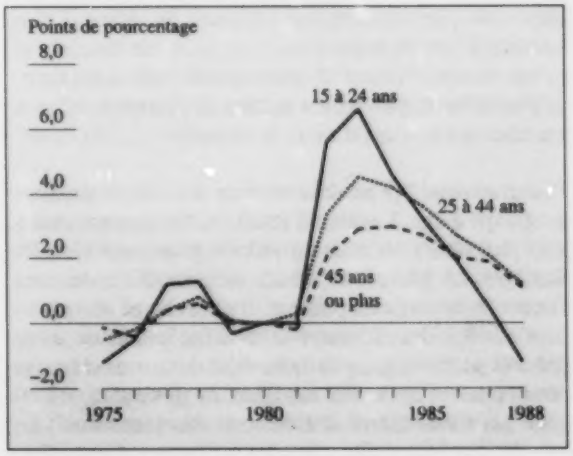
Le taux de chômage est déterminé par le taux d'entrée en chômage et par le taux de sortie de celui-ci. Le taux d'entrée se définit comme le pourcentage de la population active qui vient se joindre à l'effectif des chômeurs au cours d'un mois donné. On peut devenir chômeur soit en passant de l'inactivité à la recherche active d'un emploi, soit en cessant d'être employé par suite d'une perte d'emploi ou d'une cessation d'emploi volontaire. Le taux de sortie se définit comme le pourcentage de chômeurs qui sortent du chômage soit en se retirant de la population active, soit en trouvant un emploi. Ces deux taux peuvent servir à examiner plusieurs explications de la dynamique du taux de chômage que l'on pourrait qualifier de « comptables »[1].

Le taux de chômage augmente chaque fois que les entrées l'emportent sur les sorties, et il diminue dans le cas inverse. Après une variation sensible du taux d'entrée ou du taux de sortie pendant une période seulement, il faut plusieurs périodes au taux de chômage pour revenir à sa valeur antérieure. Il en est ainsi parce que toutes les personnes nouvellement entrées dans l'effectif des chômeurs n'en sortent pas immédiatement. Le taux de chômage durant une période donnée correspond à la proportion de la population active nouvellement tombée en chômage plus la fraction des personnes qui étaient en situation de chômage durant la période précédente et qui n'en sont pas sorties. C'est ainsi que « persiste » une augmentation du taux de chômage ayant eu lieu durant une certaine période. Autrement dit, alors qu'il ne faut qu'un instant pour devenir chômeur, retrouver un emploi prend habituellement beaucoup plus de temps. Plus le taux de sortie est bas, plus le processus d'adaptation est lent[2].

Le tableau 7-3 présente les moyennes annuelles des taux mensuels d'entrée et de sortie pour la population active du Canada[3]. L'augmentation du taux de chômage global de 1981 à 1983 s'explique par un accroissement du taux d'entrée et une diminution concomitante du taux de sortie. Le taux d'entrée est passé d'une moyenne mensuelle d'environ 2,5 % de la population active en 1981 à une moyenne

Graphique 7-1

Écart entre les taux de chômage pour la période 1975-1988 et celui de 1980, Canada



SOURCE Estimations de l'auteur fondées sur des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 7-3

Moyennes annuelles des taux d'entrée et de sortie, Canada, 1976-1989

En pourcentage

	Taux d'entrée	Taux de sortie
1976	2,26	31,8
1977	2,48	30,6
1978	2,45	29,4
1979	2,38	31,9
1980	2,43	32,5
1981	2,50	33,1
1982	2,97	27,1
1983	2,73	23,0
1984	2,90	25,8
1985	2,75	26,2
1986	2,68	28,1
1987	2,47	27,9
1988	2,36	30,4
1989	2,33	30,8

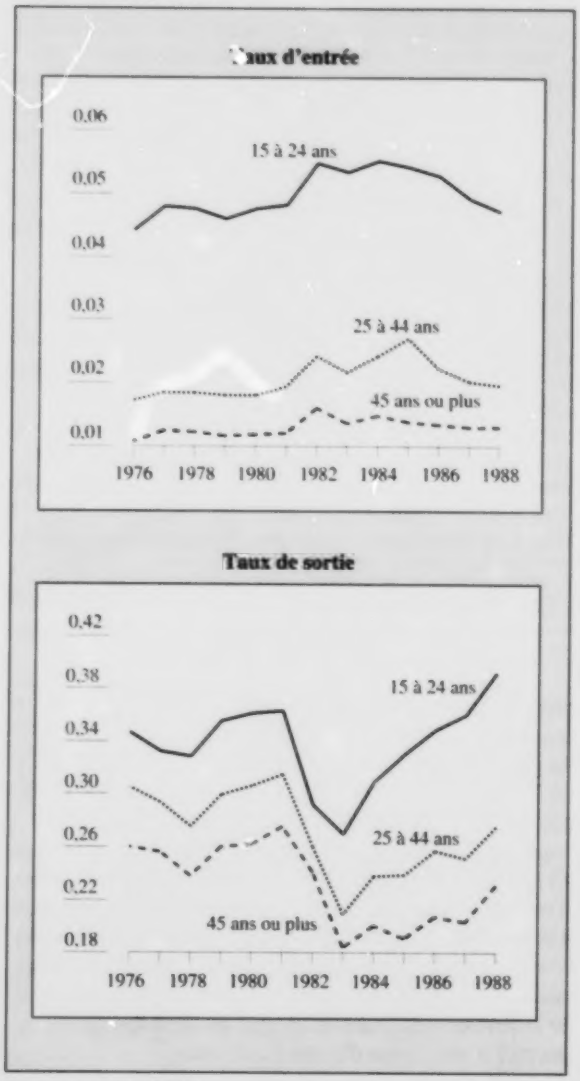
SOURCE Estimations de l'auteur fondées sur des données de la publication n° 71-001 de Statistique Canada intitulée *La population active*.

de 3 % durant l'année suivante. C'est une augmentation considérable, qui signifie que le nombre de personnes tombant en chômage en un mois s'est élevé d'environ 60 000. Cette variation découle du fait que l'emploi a en fait diminué de 5,2 % au début de la récession. Au cours de la même période, le taux de sortie est tombé d'une moyenne mensuelle de 33 % à une moyenne de 27 %. Ces variations sont d'une ampleur sans précédent. La persistance du chômage après 1983 représente en partie une adaptation aux chocs, adaptation qui tient au fait que la durée du chômage d'un individu, déterminée par le taux de sortie, est plus longue qu'une période. Toutefois, cela ne suffit pas à expliquer qu'il ait fallu cinq ou six ans au taux de chômage réel pour retomber aux niveaux d'avant la récession.

Le graphique 7-2 présente les taux d'entrée et de sortie par groupe d'âge. Les taux d'entrée et de sortie sont beaucoup plus élevés chez les travailleurs jeunes que chez les plus âgés. Le groupe des 45 ans ou plus affiche les taux d'entrée et de sortie les plus bas. Il s'ensuit que si la répartition par âge des chômeurs se modifie, le taux de sortie global et par conséquent la dynamique du taux de chômage s'en trouveront également modifiés. En particulier, si l'effectif des chômeurs vient à compter une proportion plus forte de personnes âgées, dont le taux de sortie est normalement bas, le taux de sortie du groupe entier chutera, et la persistance du taux de chômage global s'en trouvera accrue.

Graphique 7-2

Taux d'entrée et de sortie par groupe d'âge, Canada, 1976-1988



SOURCE Corak [1990*d*].

Le tableau 7-4 présente la proportion d'entrées en chômage attribuable à chacun des trois groupes d'âge. Le pourcentage imputable au groupe des 25 à 44 ans a augmenté en 1981 et 1982, de même que celui imputable aux 45 ans ou plus. Ensemble, ces deux groupes comptaient 50,2 % des nouveaux chômeurs en 1981, et 54,5 % en 1982. Il s'en est suivi une baisse de la proportion attribuable au groupe le plus jeune, qui est passée d'environ 50 % à 45 %. Cette

Tableau 7-4

Proportion d'entrées en chômage imputables à chaque groupe d'âge, Canada, 1976-1989

En pourcentage

	Groupe d'âge			
	15 à 24 ans	25 à 44 ans	45 ans ou plus	Total
1976	52,4	34,2	13,4	100,0
1977	51,9	33,9	14,2	100,0
1978	51,7	34,5	13,9	100,0
1979	51,7	34,8	13,5	100,0
1980	52,0	34,9	13,2	100,0
1981	49,8	37,4	12,8	100,0
1982	45,4	40,1	14,4	100,0
1983	46,7	39,7	13,3	100,0
1984	44,0	42,6	13,5	100,0
1985	44,2	42,7	13,1	100,0
1986	43,1	44,0	12,9	100,0
1987	42,4	43,6	13,8	100,0
1988	40,8	44,9	14,3	100,0
1989	39,7	46,1	14,2	100,0

SOURCE Estimations de l'auteur fondées sur des données de la publication n° 71-001 de Statistique Canada intitulée *La population active*.

variation de 5 points de pourcentage de la composition de la cohorte des entrées au cours de l'année en question est la variation la plus importante enregistrée pour une seule année dans la période 1976-1989. Ainsi, du moins pour la période suivant immédiatement le début de la récession, on peut ajouter foi à l'opinion selon laquelle la durée moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active, et donc la persistance du taux de chômage global, tiennent à un accroissement de la proportion de chômeurs qui connaissent « normalement » de longues périodes de chômage.

Il convient de noter que cette variation cyclique s'est produite dans la foulée d'une tendance allant dans le même sens et qu'elle a probablement renforcé cette dernière. La proportion d'entrées imputable aux 15 à 24 ans a diminué régulièrement tout au long de la période, mais plus particulièrement après 1982. Cette tendance se reflète en grande partie dans la proportion d'entrées imputable aux 25 à 44 ans, tandis que la proportion imputable à la catégorie la plus âgée est restée à peu près inchangée. Ainsi, non seulement les variations de la répartition par âge des personnes entrant dans l'effectif des chômeurs constituent-elles une des explications de la dynamique du chômage au début de la récession, mais elles pourraient aussi avoir joué un rôle dans l'évolution ultérieure.

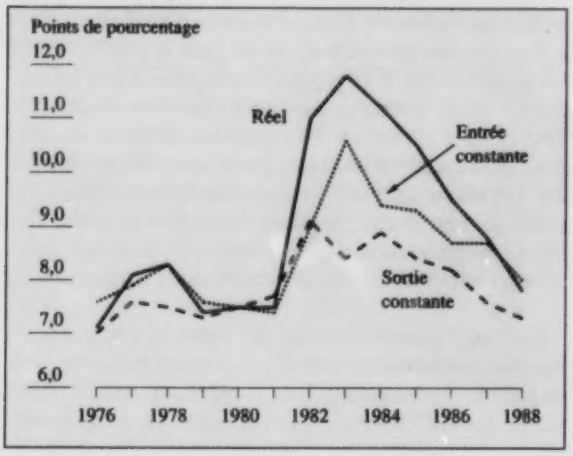
L'allongement des périodes de chômage et la persistance du chômage durant les années 80 ne tenaient pas uniquement aux changements intervenus dans la composition des entrées, mais aussi à la lenteur du retour des taux d'entrée et de sortie à leurs niveaux d'avant la récession (voir le graphique 7-2). Le groupe des 15 à 24 ans est le seul pour lequel les taux d'entrée et de sortie sont revenus à leurs niveaux de 1980-1981. Cela s'est fait en 1988 pour les entrées et en 1987 pour les sorties, soit au moins quatre ans après le choc initial. Les taux d'entrée des groupes plus âgés semblent s'être stabilisés à un niveau plus élevé; leurs taux de sortie, malgré une augmentation régulière depuis 1983, restent sensiblement inférieurs au sommet atteint avant la récession.

Les conséquences des faits qui viennent d'être exposés peuvent se résumer comme suit. Les chocs éprouvés par le secteur du travail au début de la récession de 1981-1982 ont été particulièrement graves, et le taux de sortie du chômage a été le principal élément déterminant la rapidité de l'adaptation à ces chocs. Le taux de sortie pour l'ensemble de l'économie a chuté en partie parce que les entrées en chômage étaient dans une plus forte proportion le fait de groupes ayant « normalement » un faible taux de sortie. Cependant, l'adaptation à la récession a été particulièrement lente parce que le taux de sortie des groupes plus âgés ne s'est que très peu relevé. La reprise a été marquée par une amélioration considérable du taux d'embauchage des jeunes, mais celui des travailleurs âgés n'a que très peu augmenté. Le graphique 7-3 présente ces résultats et montre que le taux de sortie, du moins pour la période postérieure à 1982, est le facteur influant le plus sur l'évolution réelle du taux de chômage. Le taux de chômage réel est comparé au taux de chômage qui aurait été enregistré si le taux d'entrée ou le taux de sortie était resté au niveau de 1980. Si la courbe de l'évolution réelle se trouve suivie de plus près par la courbe du taux de chômage simulé qui accompagne un taux d'entrée constant, on pourra en conclure que les variations du taux de sortie influent davantage que les variations du taux d'entrée sur la dynamique du taux de chômage réel.

Étant donné que ni l'un ni l'autre des taux de chômage simulés ne paraît dominant en 1982, on peut avancer que les entrées et les sorties ont joué un rôle également important dans l'accroissement marqué du taux de chômage au début de la récession. Ce trait distingue la récession de 1981-1982 de l'évolution observée durant les hausses antérieures du taux de chômage. Ainsi, par exemple, l'augmentation du taux de chômage en 1977 et 1978 et sa chute en 1979 sont retracées avec fidélité dans la simulation où l'on affecte aux taux de sortie leur valeur réelle. Lorsque les variations cycliques sont plus modérées, le taux d'entrée n'exerce aucune influence notable sur le mouvement du taux

Graphique 7-3

Taux de chômage réel et simulé, Canada, 1976-1988



SOURCE Estimations de l'auteur fondées sur des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

de chômage. L'accroissement du nombre d'entrées dues à des licenciements se trouve probablement contrebalancé par la réduction des entrées attribuables à un plus faible taux de cessations d'emploi volontaires. Il faut donc que la dynamique du taux de chômage soit déterminée par la réduction du nombre d'embauchages, et donc par la chute des taux de sortie. Après 1982, le taux de sortie revêt en fait plus d'importance. En 1983, le taux de chômage réel s'établissait à 11,8 %. À supposer que le taux d'entrée ait eu sa valeur réelle et que le taux de sortie ait été constant, le taux de chômage réel aurait été de 8,4 %, tandis que dans le cas opposé il aurait atteint 10,6 %. Bien que le contraste entre les deux taux de chômage simulés soit un peu moins prononcé dans les années ultérieures, la prédominance du taux de sortie reste évidente durant tout le reste de la décennie.

Il faut s'attendre à une certaine « asymétrie » dans la dynamique du taux de chômage. La hausse de celui-ci aura toujours tendance à être plus prononcée que sa baisse. La rapidité de l'adaptation est déterminée par le taux de sortie. Pour l'ensemble de l'économie, le taux de sortie a été plus bas durant les années 80 pour deux raisons. Premièrement, la récession de 1981-1982 s'est caractérisée par un accroissement de la proportion de travailleurs âgés parmi ceux qui tombaient en chômage, tendance qui s'est poursuivie durant le reste de la décennie. Le taux de sortie des travailleurs âgés est habituellement plus faible que celui des jeunes, c'est-à-dire qu'ils connaissent des périodes de chômage plus longues. Une augmentation de la proportion de travailleurs âgés parmi les chômeurs signifie par conséquent une baisse plus lente du taux de chômage. Deuxièmement, l'écart entre le taux de sortie des travailleurs âgés et celui des jeunes s'est creusé dans les années 80. Les travailleurs âgés ont vu s'allonger de plus en plus leurs périodes de chômage, tandis que celles des jeunes se sont raccourcies de plus en plus.

L'âge et la structure du processus d'adaptation

La présente section vise à faire ressortir certaines des caractéristiques institutionnelles du secteur du travail qui déterminent le taux de sortie du chômage. L'analyse des taux de sortie effectuée dans la partie précédente jette un peu de lumière sur ces questions, mais elle est limitée à trois égards au moins. Premièrement, dans le calcul du taux de sortie, les personnes sorties du chômage parce qu'elles ont trouvé un emploi sont implicitement prises en compte avec celles qui en sont sorties parce qu'elles ont cessé de chercher activement du travail. Ce taux ne peut donc nous indiquer si ces chômeurs ont trouvé du travail ou sont restés inactifs, aspect important du processus d'adaptation. Deuxièmement, les taux de sortie sont calculés pour le premier mois de chômage et sont implicitement supposés constants durant le reste de la période de chômage. Cependant, de nombreuses analyses antérieures ont montré que les taux ont une certaine tendance à chuter à mesure que la période de chômage s'allonge. Ainsi, en utilisant le taux de sortie calculé pour le premier mois de chômage, on surévalue probablement l'importance globale réelle des sorties. Enfin, il ne permet pas d'examiner les facteurs autres que l'âge qui déterminent le taux de sortie.

Dans une étude antérieure (Corak [1990c]), afin d'examiner le taux de sortie d'une manière beaucoup plus approfondie, nous avons utilisé un ensemble de données recueillies auprès d'un échantillon constant représentatif de travailleurs pour les années 1986 et 1987. Il s'agissait avant tout de répondre à la question suivante : pourquoi l'âge jouerait-il un rôle important dans la détermination de la durée de la période de chômage d'une personne ? On peut supposer qu'une foule de facteurs interviennent : il se peut que les travailleurs âgés soient moins instruits, qu'ils aient des attentes irréalistes en matière de salaire, ou que leurs ressources financières soient investies dans des actifs fixes tels que des maisons. En d'autres termes, les travailleurs âgés peuvent présenter des caractéristiques qui limitent leur mobilité et leur possibilité de profiter des débouchés qui peuvent s'offrir dans d'autres entreprises, d'autres branches d'activité ou d'autres localités.

Indépendamment de toutes ces caractéristiques, est-il réaliste de penser que l'âge influe sur la longueur de la

période passée sans emploi ? On pourrait avancer que les travailleurs âgés aspirent davantage aux loisirs que les jeunes, et que cela les conduit à passer plus de temps en chômage ou à chercher moins activement un nouvel emploi. Il s'agit d'une explication par l'offre. On pourrait aussi soutenir que sur le marché du travail les travailleurs âgés se heurtent à des obstacles différents de ceux auxquels font face les jeunes, c'est-à-dire que les entreprises ont en matière de recrutement des pratiques discriminatoires à l'égard des candidats âgés. Cette fois, c'est une explication par la demande.

Nous avons examiné la durée des périodes de chômage en fonction d'un grand nombre de caractéristiques individuelles. Il est possible ainsi de distinguer l'influence de l'âge en tant que tel de celle d'autres caractéristiques inégalement réparties entre divers groupes d'âge selon les trois façons de sortir d'une période de chômage : en se retirant de la population active (inactivité), en étant rappelé au travail par son ancien employeur (rappel) et enfin en trouvant du travail chez un nouvel employeur (nouvelle entreprise). Cette distinction jette une certaine lumière sur les mérites relatifs des explications de l'influence de l'âge sur la durée des périodes de chômage qui se fondent simplement sur l'offre ou sur la demande. Si le chômage vécu par les travailleurs âgés s'explique par l'offre, il faut s'attendre à ce que ceux-ci soient plus enclins que leurs homologues plus jeunes à mettre un terme à leurs périodes de chômage en sortant de la population active. C'est-à-dire que les périodes de chômage se terminant par un passage à l'inactivité devraient être plus courtes chez les travailleurs âgés que chez les jeunes. En effet, la longueur de ce type de période de chômage fournit une mesure de l'intensité de la recherche d'emploi ou de l'« aspiration » aux loisirs. Si les périodes d'inactivité des travailleurs âgés ne sont pas plus courtes que celles des jeunes, et que les travailleurs âgés mettent plus de temps à retrouver du travail dans une nouvelle entreprise, l'explication axée sur la demande se trouve alors renforcée.

L'ensemble de données examiné provenait de l'Enquête sur l'activité et consistait en observations sur la première période de chômage connue par les membres de l'échantillon en 1986 et 1987. L'analyse porte uniquement sur les hommes ayant déclaré ne pas être étudiants à plein temps en 1986 ou 1987, et une période de chômage se définit comme une période qui commence par un passage de l'emploi au chômage, le chômage supposant une recherche d'emploi[4].

La durée moyenne des périodes de chômage complètes comprises dans cet ensemble de données est indiquée au tableau 7-5 selon l'âge et le type de période. D'une manière générale, les périodes qui se terminent par le passage à l'inactivité sont les plus longues : elles durent en moyenne 18,5 semaines. Celles auxquelles met fin un rappel par l'ancien employeur sont les plus courtes : 15,6 semaines en moyenne. La ventilation de la durée moyenne par âge confirme l'explication par la demande. Les travailleurs âgés de 45 à 69 ans sont ceux qui cherchent le plus longtemps un emploi avant d'abandonner leur recherche : 21,6 semaines en moyenne, contre 17 semaines environ pour leurs homologues plus jeunes. Cela donne à penser que les travailleurs âgés risquent moins que les jeunes d'abandonner la recherche d'un emploi. En d'autres termes, l'intensité de

Tableau 7-5

Durée moyenne des périodes de chômage complètes selon l'âge et la raison de leur achèvement, Canada, 1986-1987

En semaines

	Type de période					
	Inactivité		Rappel		Nouvelle entreprise	
	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre	Moyenne	Nombre
Groupe d'âge						
16 à 24	17,6	107	15,5	169	13,7	368
25 à 34	17,5	133	15,3	294	17,2	495
35 à 44	16,3	106	15,5	178	19,1	272
45 à 69	21,6	148	16,2	206	20,9	216
Total	18,5	494	15,6	847	17,2	1 351

Source : Estimations de l'auteur fondées sur des données de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada.

leur recherche est plus grande. Par ailleurs, il existe clairement une relation linéaire entre l'âge et la durée de la période de chômage dans le cas des chômeurs qui finissent par trouver un emploi dans une nouvelle entreprise, mais il n'y a aucune relation significative pour les périodes se terminant par un rappel. Si l'intensité de la recherche d'emploi des travailleurs âgés est plus grande que celle des jeunes, le fait que les premiers mettent plus de temps à trouver un emploi dans une nouvelle entreprise suppose que le problème tient à la demande. D'une certaine manière, les chômeurs âgés sont victimes de discrimination.

Des totalisations de cette sorte ne peuvent pas être considérées comme définitives étant donné l'absence de toute variable de contrôle concernant d'autres caractéristiques qui peuvent être associées à l'âge et qui sont les déterminants réels de la durée des périodes de chômage. Si l'on introduit des variables de contrôle de ce genre et qu'on utilise une méthode d'estimation appropriée, les résultats en question se trouvent quelque peu modifiés, mais pas invalidés. Les variables de contrôle portent notamment sur toute une série de caractéristiques démographiques, sur des caractéristiques liées à l'emploi et sur plusieurs variables relatives au revenu[5]. Ainsi, même si l'on tient compte de tous les écarts pouvant exister dans la répartition de ces caractéristiques, on peut toujours conclure que les décisions d'embauchage défavorisent les candidats âgés.

Les résultats liés à ces variables de contrôle revêtent aussi de l'intérêt par eux-mêmes. Ils montrent notamment que les personnes qui ont le plus de difficulté à trouver un emploi dans une nouvelle entreprise sont celles qui sont restées longtemps chez leur ancien employeur, celles qui occupaient un emploi à faible rémunération ou celles qui recevaient un salaire élevé par rapport à celui d'autres travailleurs de la même profession. Ces variables ne jouaient cependant pas un rôle important dans la détermination de la longueur des périodes de chômage se terminant par l'inactivité ou un rappel par la même entreprise.

Quels éclaircissements ces résultats apportent-ils quant à la nature du processus d'adaptation ? Un des enseignements évidents est que l'adaptation se fait toujours plus facilement lorsque l'intéressé n'a pas à trouver du travail dans une autre entreprise, une autre branche d'activité ou une autre région. Des chocs négatifs de très grande ampleur qui provoquent un grand nombre de faillites enlèvent cette possibilité aux individus et aux entreprises et conduisent à des périodes de chômage plus longues. Rappelons à ce propos que la lenteur du recul du taux de chômage durant la période de reprise est proportionnelle à l'importance de l'accroissement de ce taux durant la récession. Il y a une différence entre une récession grave et une contraction bénigne de l'économie dans la mesure où la première permet moins aux mises à pied temporaires d'agir comme mécanisme d'adaptation.

Pour comprendre pleinement ces résultats, il est nécessaire d'examiner la manière dont une « discrimination » peut s'exercer sur le marché à l'encontre des travailleurs âgés. À cette fin, on peut établir explicitement la relation existant entre les travailleurs et l'entreprise sur le plan de l'organisation du lieu de travail et du genre de compétences requises. Cette relation peut se résumer par la distinction entre compétences « générales » et compétences « particulières ».

Les compétences générales accroissent la productivité d'un travailleur dans quelque entreprise que ce soit, tandis que les compétences particulières n'ont de valeur que dans une entreprise donnée. La capacité de lire ou de compter est considérée comme faisant partie des premières, tandis que la connaissance des clients d'une entreprise constitue un exemple des deuxièmes. Le marché incite peu les entreprises à faire acquérir des compétences générales à leurs employés. Si une entreprise assume les frais d'une telle formation, elle court le risque de perdre son investissement si la personne concernée la quitte pour aller travailler ailleurs. Afin d'empêcher ce départ, il faut que cette personne touche une augmentation de salaire correspondant à la totalité de son accroissement de productivité. Par conséquent, l'entreprise assumerait le coût de la formation, mais n'en tirerait aucun bénéfice. Les compétences générales ont les caractéristiques d'un « bien collectif », autrement dit d'un bien dont les bénéfices ne sont pas réservés à l'individu ou à l'entreprise qui le fournit. Le marché privé tend à offrir peu de biens de ce genre. Les entreprises ont davantage intérêt à faire acquérir à leur personnel des compétences particulières. Étant donné que la productivité d'un travailleur dans d'autres entreprises ne s'en trouve pas accrue, les chances que celui-ci quitte son employeur ne sont ni plus ni moins grandes que s'il ne possédait pas les compétences en question. Il faut que le travailleur soit par ailleurs encouragé à rester dans l'entreprise assez longtemps pour que l'investissement puisse être recouvré. Si un lien durable n'est pas noué entre l'entreprise et ses travailleurs, même l'acquisition de compétences particulières sera insuffisamment favorisée.

C'est dans ce contexte qu'il faut interpréter le fait que les entreprises font preuve de discrimination envers les travailleurs âgés. Elles préfèrent investir dans des travailleurs qui ne risquent pas de les quitter ou de travailler de façon intermittente. Pour cette raison, elles peuvent préférer les jeunes à des candidats plus âgés. En fait, tant que les entreprises estimeront que les travailleurs âgés sont moins productifs que les jeunes ou bien que leur période d'emploi

sera plus brève ou plus discontinue, que cela corresponde ou non à la réalité, les travailleurs âgés seront désavantagés. L'embauchage devient discriminatoire. Cette interprétation ne se trouve pas seulement appuyée par l'observation selon laquelle les travailleurs âgés mettent plus de temps à trouver un emploi dans une nouvelle entreprise, mais aussi par la constatation qu'ils attendent plus longtemps que leurs jeunes homologues un rappel de leur ancien employeur. Étant donné que l'entreprise a déjà investi dans la formation du travailleur, que cet investissement a été recouvré en partie et que la productivité du travailleur en question est déjà connue, il n'y a aucune raison de le traiter différemment à cause de son âge.

La gamme de compétences particulières que possède un individu influe sur la probabilité qu'il tombe en chômage. Le taux d'entrée est plus bas chez les personnes qui sont riches de ce genre de compétences, car leur entreprise s'efforce de nouer avec elles une relation d'aussi longue durée que possible. Par ailleurs, l'étendue des compétences générales d'une personne qui se trouve en chômage influe sur ses chances d'en sortir. Plus ces compétences sont grandes, plus il est facile de retrouver un emploi. Les compétences générales jouent un rôle important dans le processus d'adaptation.

En résumé, la distinction entre compétences générales et compétences particulières, les facteurs inhérents au marché qui incitent à offrir ces deux genres de formation et leur interaction avec les compétences générales et les compétences particulières, d'une part, et la structure par âge de la population active, d'autre part, sont autant de faits importants pour la compréhension de la structure du secteur du travail. Néanmoins, alors que l'analyse précédente explique pourquoi le taux de sortie est plus faible chez les travailleurs âgés que chez les jeunes, elle n'explique pas pourquoi l'écart entre ces deux catégories s'est modifié au détriment des travailleurs âgés au cours de la deuxième moitié des années 80. Il semble probable que durant cette période les attitudes favorisant l'attrition et la retraite anticipée comme moyens d'adaptation de la main-d'œuvre se sont généralisées. Les chômeurs âgés sont perçus comme des personnes qui ont eu leur chance de travailler et ont été indemnisées de leur chômage (par des prestations d'assurance-chômage, des indemnités de cessation d'emploi ou un ensemble d'avantages liés à la retraite anticipée), et il a été jugé que toute nouvelle possibilité d'emploi devait être offerte aux jeunes, de façon à permettre un partage de ces possibilités. Selon ce point de vue, il s'agissait de viser à assurer une indemnisation adéquate aux travailleurs âgés, mais pas nécessairement de viser leur réintégration dans un emploi productif. En outre, la gravité même de la récession a limité les possibilités d'adaptation au sein de l'entreprise. Le fait que la main-d'œuvre ait dû faire l'objet d'un redéploiement entre les entreprises et entre les branches d'activité a constitué un désavantage relatif pour les travailleurs âgés qui n'avaient pas, ou qui passaient aux yeux des employeurs pour ne pas avoir, les compétences générales nécessaires pour faire la transition.

L'adaptation aux chocs qui se sont produits au cours de cette période peut être qualifiée d'« évolutive ». En 1981-1982, l'économie a été ébranlée par un choc très grave, si profond en fait que l'emploi a réellement reculé pour la première fois depuis la guerre. Il en est résulté un grand nombre de faillites et de fermetures d'usines. Ainsi, les flux d'entrée en chômage ont englobé en plus grande proportion une catégorie de travailleurs depuis longtemps en poste, normalement peu frappés par le chômage et à qui il faut habituellement beaucoup de temps pour en sortir, autrement dit les travailleurs âgés. Le recul du taux de chômage aurait été lent même si les taux d'entrée et de sortie étaient immédiatement revenus à leurs niveaux d'avant la récession. Cependant, le taux de sortie des groupes en question a chuté et est demeuré faible pendant tout le reste de la décennie. Les entreprises et les branches d'activité recrutant durant la reprise n'étaient pas les mêmes que celles qui avaient renvoyé des travailleurs durant la récession. Biens d'équipement obsolescents, vieilles usines et vieilles entreprises, tout cela fut mis au rebut et remplacé par une nouvelle génération d'installations et d'entreprises. Le redéploiement de la main-d'œuvre s'est opéré de manière analogue. Les transferts directs de travailleurs des secteurs en déclin vers les secteurs de croissance ont été minimes. Par contre, les nouveaux secteurs ont absorbé une proportion croissante des nouveaux venus sur le marché du travail. Cela a été facilité par le fait que la génération du baby-boom parvenait à l'âge du travail. Les travailleurs âgés se sont retrouvés à la fin de la liste d'embauche. Vu la très longue durée des périodes de chômage et la multiplication des programmes de retraite anticipée, il se peut qu'une proportion importante de ces travailleurs aient pris une retraite permanente ou semi-permanente.

Conclusion

Dans les années 80, le chômage a pris un caractère nouveau. Il a surgi sur le devant de la scène avec une brutalité qui a mis à rude épreuve la capacité du secteur du travail, des institutions et des gouvernements d'y faire face de manière appropriée; en dépit d'une reprise économique vigoureuse, il n'est retombé que très lentement à son niveau d'avant la récession. La récession des années 80 a été particulièrement grave et au cours de la reprise le taux de chômage a reculé avec une lenteur proportionnelle aux pertes d'emplois enregistrées au début de la récession. Sur

le plan des politiques, une recommandation s'impose bien évidemment : éviter de soumettre le secteur du travail à des chocs négatifs d'une telle ampleur, particulièrement s'ils risquent d'entraîner un grand nombre de faillites et de fermetures d'usines, qui réduisent les possibilités d'adaptation à l'intérieur de l'entreprise même.

La lenteur de la baisse du taux de chômage global au cours des années 80 s'explique aussi par un accroissement de la proportion de chômeurs âgés et par une détérioration de leur capacité de retrouver un emploi. Le taux de sortie du chômage – ou la durée des périodes de chômage – constitue le paramètre essentiel servant à déterminer la rapidité du processus d'adaptation. Durant les années 80, le taux de sortie des chômeurs âgés a considérablement régressé par rapport à celui des jeunes. Quelques-uns des plus importants facteurs déterminant le taux de sortie sont la durée d'occupation du poste, la profession précédente et le salaire relatif. Même lorsque ces facteurs sont pris en compte, le taux de sortie reste plus faible chez les groupes âgés que chez leurs homologues plus jeunes. Pour comprendre ces écarts, il importe de faire la distinction entre compétences « générales » et compétences « particulières ». Les travailleurs âgés ont plus de chances de posséder beaucoup de compétences particulières tandis que les jeunes sont plus susceptibles de posséder des compétences générales. Ces dernières peuvent être utilisées dans des entreprises et des branches d'activité diverses, contrairement aux compétences particulières. Le processus d'adaptation des années 80 peut être décrit comme étant de nature « évolutive », les travailleurs âgés étant condamnés à de longues périodes de chômage et encouragés à prendre une retraite permanente ou semi-permanente tandis que les jeunes étaient recrutés en proportion croissante par les entreprises nouvelles ou en expansion.

La distinction entre compétences générales et compétences particulières est importante si l'on veut comprendre le processus d'adaptation. Les taux de sortie du chômage sont plus élevés chez les personnes possédant de bonnes compétences générales, mais le secteur privé n'est guère incité à offrir ce genre de formation. En fait, une grande partie du débat relatif au processus d'adaptation et aux travailleurs âgés a porté sur les moyens de les indemniser de la perte de leur emploi. Par exemple, le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés est essentiellement un mécanisme d'indemnisation très limité, et les recommandations formulées récemment par des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux au sujet des travailleurs âgés portent avant tout sur la manière d'améliorer l'indemnisation, en veillant, par exemple, à ce que les entreprises versent aux employés licenciés des indemnités de cessation d'emploi et leur paye de vacances, et sur le fait que ces versements, de même que tout revenu de pension, ne doivent pas entraîner une réduction des prestations d'assurance-chômage.

En raison du vieillissement de la population active, toutefois, la réintégration des chômeurs âgés dans le monde du travail prendra une importance croissante dans les années 90. Il sera plus difficile de faire face à des chocs négatifs de manière évolutive comme on l'a fait durant les années 80. Au lieu de favoriser le départ en retraite anticipée des travailleurs âgés d'entreprises ou de secteurs en déclin, et d'embaucher parallèlement des jeunes dans les secteurs de croissance, il faudra mettre l'accent sur le transfert direct de travailleurs âgés des secteurs en déclin vers les secteurs de croissance. À cette fin, il faudra insister tout particulièrement sur l'enrichissement de leurs compétences générales.

Alors qu'on a beaucoup débattu, dans les cercles officiels, de la nécessité d'accroître et d'améliorer la formation, la distinction entre compétences générales et compétences particulières n'a pas souvent été mise en évidence. Le rapport De Grandpré, par exemple, exhorte le secteur privé à intensifier ses efforts en matière de formation, mais sans qu'il soit question du genre de compétences dont ce secteur devrait favoriser l'acquisition, ni même des types de formation qu'il est en mesure d'assurer (Conseil consultatif sur l'adaptation [1989]). Un renforcement du rôle joué par le secteur privé en matière de formation suppose d'importants changements dans la relation à long terme entre les entreprises et les travailleurs si l'on veut que s'accroisse l'investissement dans les compétences générales. Faute d'établir des liens durables entre l'entreprise et le travailleur, le secteur privé aura tendance à sous-investir dans ce type de compétences et à se concentrer uniquement sur l'acquisition de compétences particulières à l'entreprise, lesquelles ne contribueront guère à accroître la souplesse de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, le rapport du Conseil du premier ministre de l'Ontario (1990, p. 4-6 et 91-102) présente une classification minutieuse des compétences et reconnaît que le marché n'a pas offert une formation suffisante en matière de compétences générales. Il vient aussi étayer l'opinion – appuyée par la présente étude – selon laquelle l'intervention du secteur privé ne permettra pas à elle seule de réaliser les investissements indispensables dans la formation professionnelle : une coopération entre les entreprises et les syndicats au niveau de l'industrie, ainsi qu'entre ces parties et les pouvoirs publics, sera essentielle. Si l'on veut améliorer les structures et les institutions dont dépend le processus d'adaptation du secteur du travail, les difficultés à surmonter pour parvenir à ce type de coopération devraient former l'objet principal du débat futur sur les politiques.

8 Le chômage de longue durée au Canada : ses causes et son incidence sur les politiques

Syed Sajjadur Rahman et Surendra Gera

Durant les années 80, un nombre relativement restreint de personnes qui sont restées en chômage pendant de longues périodes ont supporté de plus en plus le fardeau de la persistance du chômage élevé au Canada. En 1980, environ 3,3 % des personnes actives avaient été en chômage pendant six mois ou plus durant l'année; ces personnes constituaient 15,6 % des chômeurs et supportaient 42,5 % du fardeau de la période totale de chômage (voir Corak, chapitre 5). En 1987, les chômeurs de longue durée représentaient 4,2 % de la population active et 23,1 % des chômeurs et supportaient 54 % du fardeau de la période totale de chômage.

Le fait que le chômage se concentre de plus en plus chez les chômeurs de longue durée soulève un certain nombre de questions au sujet des coûts, des causes et des conséquences du chômage de longue durée (CLD). Dans le présent document, nous analysons le phénomène du CLD au Canada et tentons de répondre aux questions suivantes : 1) Quelle est la gravité du problème posé par le CLD ? 2) Quelles en sont les causes ? 3) Quelles répercussions a-t-il sur le plan macroéconomique ? 4) Dans quelle mesure les politiques actuelles visant à le réduire sont-elles efficaces, et quelles politiques de rechange pourraient être plus efficaces ?

Le phénomène du chômage de longue durée au Canada

Un des aspects les plus notables de l'évolution récente du chômage au Canada a été l'augmentation sensible de la durée moyenne du chômage. De 1979 à 1989 – deux années au cours desquelles les taux de chômage n'ont à peu près pas varié – la durée moyenne déclarée des périodes de chômage incomplètes est passée de 14,1 à 17,9 semaines; elle a même atteint 21,8 semaines en 1983 (tableau 8-1)[1]. Bien qu'elles n'aient pas été mesurées, les périodes de chômage complètes auraient été beaucoup plus longues (à peu près deux fois plus longues que les périodes de chômage incomplètes)[2]. Par conséquent, une personne qui perdait son emploi pouvait s'attendre à être sans emploi pendant près de deux mois de plus en 1989 qu'en 1979, c'est-à-dire pendant 8,3 mois au lieu de 6,5 mois.

Cette augmentation tient en grande partie à l'accroissement de la fréquence du chômage de longue durée, c'est-à-dire du pourcentage des chômeurs ayant connu un chômage prolongé (tableau 8-2). (À moins d'indication contraire, nous définissons l'expression « chômage de longue durée » comme toute période de 12 mois ou plus de chômage ininterrompu.) La fréquence du CLD est passée de 3,5 % en 1979 à un sommet de 10,1 % en 1985; elle a diminué par la suite, mais son niveau de 6,6 % en 1989 était néanmoins près de deux fois plus élevé, après sept années de reprise et de croissance économiques, que le niveau enregistré au début de la décennie.

Même si la fréquence du CLD en 1989 était supérieure à celle enregistrée jusqu'alors, les chômeurs de longue durée ne représentaient encore qu'un faible pourcentage de l'ensemble des chômeurs. D'aucuns y voient une raison de dire que le problème n'est pas grave au Canada. En outre, le CLD est un phénomène cyclique dont la fréquence a tendance à diminuer lorsque le taux de chômage global baisse. On pourrait en conclure qu'il n'est pas nécessaire d'adopter une politique précise sur le chômage de longue durée, mais plutôt sur le niveau général de chômage.

Cependant, les données agrégées cachent certains des aspects les plus pernicieux du chômage de longue durée. Premièrement, la fréquence réduite du CLD a tendance à voiler le fait qu'une part disproportionnée du fardeau du chômage est supportée par les chômeurs de longue durée. Deuxièmement, même si la fréquence du CLD est relativement faible à l'échelle nationale, elle est très importante pour certains groupes démographiques et dans certaines régions. Enfin, lorsque le CLD baisse plus lentement que le taux de chômage pendant les périodes de reprise et d'expansion – comme cela s'est produit dans les années 80 – il peut par le fait même limiter le taux de réduction du chômage global, ce qui favorise la persistance de taux de chômage élevés.

Le chômage de longue durée et le taux de chômage

Comme nous l'avons fait remarquer, le taux de chômage global et la fréquence du CLD ont tendance à évoluer dans le même sens avec le temps, mais pas au même rythme (voir

Tableau 8-1

Durée moyenne du chômage[1] selon l'âge, Canada, certaines années, 1979-1989

	Nombre moyen de semaines de chômage							
	1979	1981	1983	1985	1986	1987	1988	1989
Tous les groupes d'âge	14,1	15,1	21,8	21,7	20,3	20,5	18,3	17,9
15 à 24 ans	12,9	13,0	18,4	15,7	14,4	14,2	12,0	11,3
25 à 44 ans	14,3	15,9	23,1	23,1	21,5	21,8	19,4	19,0
45 ans ou plus	18,9	19,3	26,7	29,7	28,9	28,5	26,1	25,4

1 Durée des périodes de chômage incomplètes.
SOURCE *La population active*, n° 71-001 au catalogue, Statistique Canada.

Tableau 8-2

Taux de chômage et fréquence du chômage de longue durée, Canada, 1976-1989

En pourcentage

		Fréquence du CLD	
	Taux de chômage	Six mois ou plus	Douze mois ou plus
1976	7,1	13,5	4,0
1977	8,1	14,7	3,5
1978	8,3	16,4	3,4
1979	7,4	15,0	3,5
1980	7,5	15,0	3,7
1981	7,5	15,6	4,3
1982	11,0	19,8	5,1
1983	11,8	28,0	9,6
1984	11,2	26,1	9,9
1985	10,5	25,6	10,1
1986	9,5	23,5	8,8
1987	8,8	23,6	9,2
1988	7,8	20,2	7,1
1989	7,5	20,1	6,6

SOURCE Estimations des auteurs, d'après *La population active*, n° 71-001 au catalogue, Statistique Canada.

le tableau 8-2). En effet, d'après ce qui est arrivé durant le dernier cycle économique, la fréquence du CLD augmente en flèche durant une récession, mais diminue ensuite plus lentement que le taux de chômage durant la période de reprise qui s'ensuit (graphique 8-1). Lorsque le chômage s'est accru pendant la récession de 1981-1982, la fréquence du CLD a commencé par diminuer parce que le nombre de nouveaux chômeurs a augmenté. Cependant, un certain nombre d'entre eux n'ont pas réussi à trouver un emploi durant l'année qui a suivi; ils sont alors devenus des chômeurs de longue durée, ce qui a fait grimper la fréquence du CLD. Celle-ci a continué de s'accroître de la fin de 1982 au début de 1983, même si le taux d'accroissement du chômage global avait ralenti à ce moment-là. De la fin de 1983 jusqu'en 1989, le taux de chômage global a diminué, mais trop peu de chômeurs de longue durée parvenaient à trouver un emploi pour que la fréquence du CLD revienne à son niveau d'avant la récession. Cette baisse moins rapide de la fréquence du CLD par rapport au taux de chômage est décrite par la courbe en crochet caractéristique dans le graphique 8-1.

L'expérience du dernier cycle économique soulève la possibilité 1) que la fréquence du CLD augmente, par rapport à son niveau actuel, durant le ralentissement économique en cours et 2) que cette fréquence plus grande devienne le nouveau point repère lorsqu'elle aura augmenté.

La fréquence du chômage de longue durée au Canada – Données désagrégées

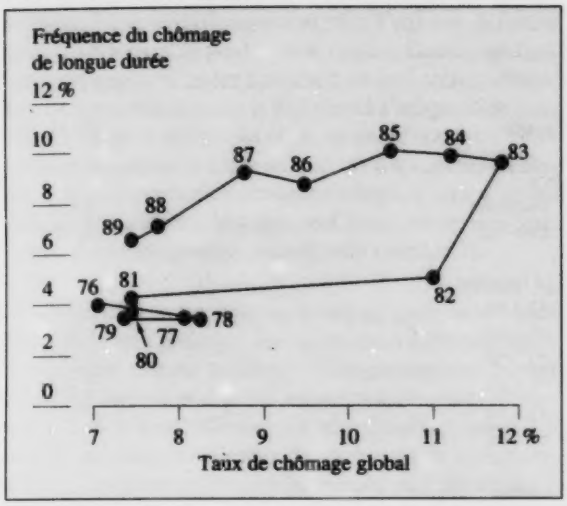
Les tendances régionales

Les écarts en matière de CLD d'une région à l'autre s'ajoutent aux effets des disparités régionales dans les taux de chômage (graphique 8-2). En général, la fréquence du CLD est la plus forte dans les provinces où les taux de chômage sont eux aussi supérieurs à la moyenne nationale, comme le Québec et la Colombie-Britannique, et elle est plus faible dans les provinces où le chômage est inférieur à la moyenne, comme l'Ontario et les provinces des Prairies. Seules faisaient exception à cette règle les provinces de l'Atlantique, où les taux de chômage provinciaux sont plus élevés que le taux national, mais où la fréquence du CLD est généralement inférieure à la moyenne nationale.

La fréquence du CLD était plus forte en 1989 qu'en 1980 dans toutes les régions, sauf en Ontario. Cette persistance est le reflet d'une inadéquation de plus en plus grande entre

Graphique 8-1

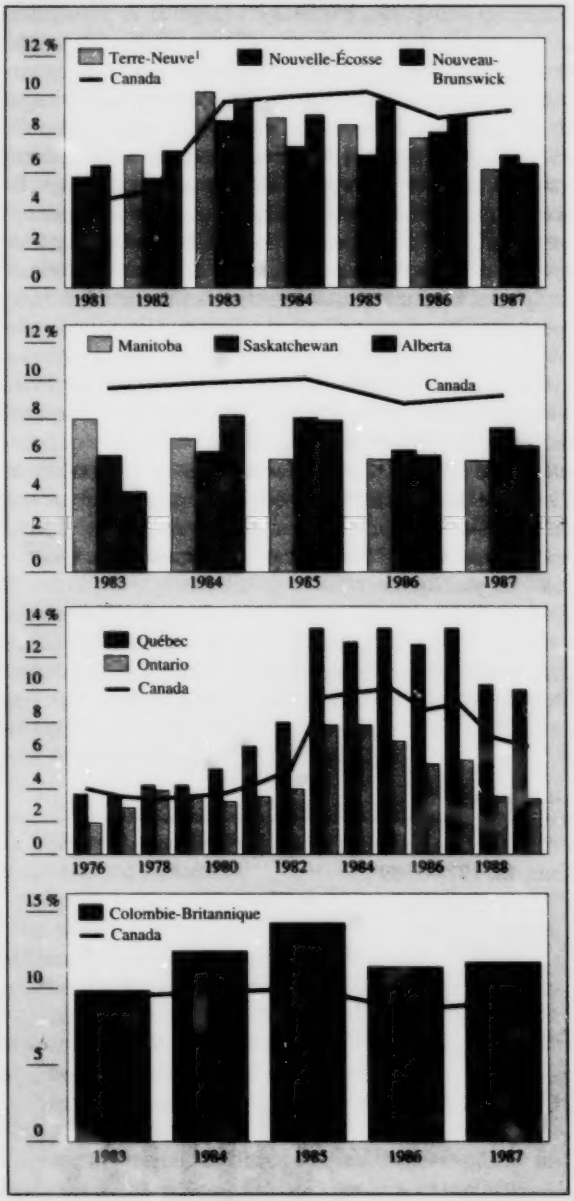
Rapport entre le taux de chômage de longue durée et le taux de chômage global, Canada, 1976-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de Statistique Canada, *La population active*, nº 71-001 au catalogue.

Graphique 8-2

Fréquence du chômage de longue durée, Canada et provinces, certaines années, 1976-1989



1 Les données de 1981 pour Terre-Neuve ne sont pas disponibles.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

les postes vacants et les chercheurs d'emploi dans les divers marchés du travail des régions, inadéquation due à un certain nombre de facteurs. La restructuration en profondeur du tissu industriel entreprise au Québec et en Colombie-Britannique dans les années 80 a sans doute été à l'origine de déséquilibres entre l'offre et la demande sur le marché du travail et a, par le fait même, été cause de chômage de longue durée dans les deux provinces. En Colombie-Britannique, cette restructuration s'explique, en partie, par la baisse prolongée des prix internationaux des matières premières, baisse qui a causé des bouleversements dans le secteur primaire de l'économie de cette province. Au Québec, les effets de la restructuration se font sentir encore plus à cause du manque de mobilité relative de la main-d'œuvre attribuable aux différences culturelles et linguistiques. La reprise inégale qui a suivi la récession de 1981-1982 a été un autre facteur à l'origine de la persistance du CLD dans certaines régions. Le chômage de longue durée enregistré dans les régions récemment peut donc être considéré comme une cause et un symptôme des déséquilibres du marché du travail.

Les tendances démographiques

De nombreuses caractéristiques personnelles influent sur la probabilité qu'une personne, une fois en chômage, reste chômeur pendant longtemps. Parmi ces caractéristiques, notons l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'instruction et l'expérience professionnelle. Au Canada, le risque de devenir chômeur de longue durée est avant tout lié à l'âge[3].

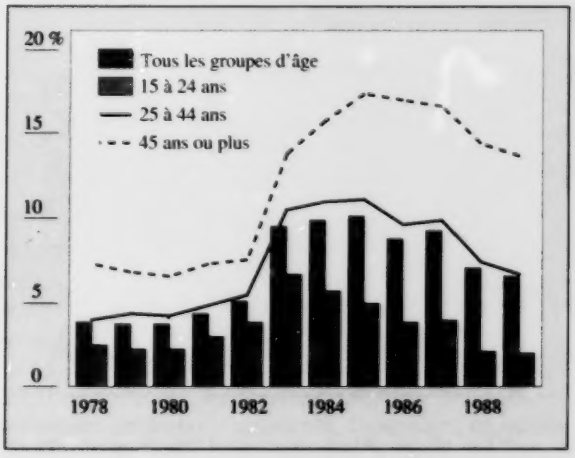
La fréquence du CLD a tendance à augmenter avec l'âge, les jeunes travailleurs (âgés de 15 à 24 ans) risquant le moins d'être victimes du chômage de longue durée (graphique 8-3). Une raison importante en serait qu'ils sont beaucoup plus portés à quitter les rangs de la population active, souvent pour poursuivre leurs études (Hasan et de Broucker [1985]). Pour de nombreux jeunes, le retour aux études constitue une solution de rechange au chômage de longue durée. Nous remarquons également que, depuis 1983, la fréquence du CLD dans ce groupe a diminué en valeur absolue et par rapport à d'autres groupes d'âge. Il semble que cette diminution s'explique par deux facteurs importants : le prolongement des études d'un plus grand nombre de jeunes et une accalmie sur le marché du travail des jeunes à la suite d'une réduction de leur nombre dans les années 80.

Les travailleurs dans la force de l'âge (âgés de 25 à 44 ans) risquent plus de devenir des chômeurs de longue durée que les jeunes, tandis que les travailleurs plus âgés (de 45 ans ou plus) sont les plus vulnérables. Ce fossé lié à l'âge s'est élargi durant les années 80, alors que la fréquence du CLD s'est d'abord mise à augmenter de façon plus prononcée pour ensuite diminuer plus lentement chez les travailleurs plus âgés.

L'augmentation spectaculaire de la fréquence du CLD chez les travailleurs de plus de 45 ans témoigne sans doute chez ce groupe d'importants problèmes d'adaptation, et la

Graphique 8-3

Fréquence du chômage de longue durée selon l'âge, Canada, 1978-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Tableau 8-3

Probabilité conditionnelle d'entrée en chômage de longue durée, Canada, 1986[1]

	Probabilité
Variable :	
Canada	0,321
Sexe	
Masculin	0,333
Féminin	0,306
Âge (années)	
17 à 19	0,208
20 à 24	0,291
25 à 34	0,363
35 à 44	0,365
45 à 54	0,393
55 à 64	0,472
Scolarité	
Aucune ou études primaires	0,314
Études secondaires (terminées ou non)	0,269
Études postsecondaires non terminées	0,256
Études postsecondaires (obtention d'un certificat ou diplôme)	0,234
Études universitaires	0,188
État matrimonial	
Marié	0,351
Célibataire	0,387
Autre	0,434
Situation dans le ménage	
Chef de famille	0,343
Autre que chef de famille	0,394
Situation par rapport aux études	
Étudiant	0,210
Non-étudiant	0,364
Régions	
Atlantique	0,365
Québec	0,325
Prairies	0,257
Colombie-Britannique	0,345
Ontario	0,229
Motif de la cessation d'emploi	
Mise à pied	0,160
Autre	0,325

1 D'après les estimations du maximum de vraisemblance d'un modèle logit.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada.

persistance de ce chômage de longue durée à des niveaux élevés révèle que ces problèmes ne sont pas disparus durant la reprise générale de l'économie au cours de la période 1983-1989. Les travailleurs de ce groupe d'âge présentent des caractéristiques qui risquent de faire d'eux des chômeurs chroniques lorsqu'ils perdent leur emploi. Leurs qualifications professionnelles les limitent à un seul secteur d'activité; ils éprouvent donc de la difficulté à s'adapter à de nouveaux milieux de travail. En outre, un grand nombre d'entre eux sont propriétaires d'une maison, d'où les coûts plus élevés de leur réinstallation comparativement à ceux d'autres groupes. Par ailleurs, leur âge peut jouer contre eux dans l'esprit des employeurs éventuels (voir chapitre 7).

Une question importante qu'il faut se poser au moment d'appliquer une politique aux travailleurs âgés consiste à se demander si leurs problèmes d'adaptation sont surtout dus à leur âge ou si d'autres caractéristiques sont importantes. Une fois en chômage, un travailleur âgé risque-t-il plus de devenir un chômeur de longue durée qu'un travailleur plus jeune présentant les mêmes caractéristiques ?

Pour répondre à ces questions, nous avons eu recours à l'Enquête sur l'activité (EA) pour calculer les probabilités que des travailleurs ayant certaines caractéristiques deviennent des chômeurs de longue durée, indépendamment d'autres caractéristiques (voir le tableau 8-3). Les résultats peuvent se résumer comme suit :

- La probabilité de connaître un chômage de longue durée s'accroît avec l'âge. Elle est à peu près trois fois plus forte pour les travailleurs âgés que pour les jeunes.

- Les travailleurs des provinces de l'Atlantique, de la Colombie-Britannique et du Québec risquent davantage de connaître un chômage de longue durée que ceux des provinces des Prairies et de l'Ontario. Les résultats pour les provinces de l'Atlantique montrent l'importance des périodes récurrentes de chômage, ce qui n'est pas étonnant, étant donné le caractère saisonnier de l'emploi dans cette région.

Le chômage de longue durée constitue-t-il un problème au Canada ?

Le chômage de longue durée comporte des coûts sociaux et privés énormes. Pour la société, la présence d'un CLD important entraîne la marginalisation d'une partie de la population active et fait par conséquent augmenter les coûts de l'assurance-chômage et d'autres programmes sociaux. Pour le travailleur, le CLD mine ses compétences professionnelles, limite ses possibilités de trouver un autre emploi et finit par le démoraliser. À long terme, la marginalisation des chômeurs de longue durée par rapport à la population active peut avoir pour effet de ralentir leur adaptation économique et de réduire les possibilités de croissance pour l'économie (OCDE [1988], p. 95).

La croissance du chômage de longue durée soulève de plus des problèmes de répartition. Le fait que la période totale de chômage se concentre de plus en plus parmi un nombre relativement restreint de chômeurs de longue durée place une partie disproportionnée du fardeau du chômage sur les épaules de ce groupe. Les variations de la fréquence du CLD d'une région à l'autre sont venues s'ajouter aux effets des écarts des taux de chômage entre les régions. En outre, les travailleurs âgés ont souffert de façon disproportionnée du CLD. De plus, en raison de l'accroissement de la fréquence du CLD durant la récession de 1981-1982 et de sa persistance pendant la période de reprise et d'expansion qui a suivi, il est probable que cette situation se répétera durant la période de ralentissement économique et la reprise en cours.

À tous égards – coûts sociaux et privés, caractère inégal de ses effets et possibilité d'un accroissement de sa fréquence durant le cycle économique en cours –, il semble que le chômage de longue durée soit un élément malsain sur les marchés du travail au Canada. C'est un phénomène qu'il faudrait étudier encore plus pour mieux comprendre ses causes et ses effets, et il faudra élaborer des politiques pour en limiter l'ampleur et les dégâts.

Le CLD revêt-il un caractère particulier au Canada ?

La plupart des pays de l'OCDE, y compris le Canada, ont assisté à une augmentation du chômage de longue durée au début et vers le milieu des années 80. Cependant, la situation du Canada et des États-Unis se démarque dans la mesure où, depuis la fin des années 70, la fréquence du CLD a été beaucoup plus faible dans ces deux pays que dans tous les pays européens, sauf la Suède (tableau 8-4). Ce fossé s'est creusé encore plus vers la fin des années 80, car l'Europe n'a pas pu bénéficier des baisses relativement importantes de la fréquence du CLD qui se sont produites en Amérique du Nord après 1985. En fait, dans certains pays de l'OCDE – à savoir la Belgique, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et le Japon –, la fréquence du CLD a même continué de croître.

On constate de plus que, durant la seconde moitié des années 80, le problème du chômage de longue durée était

beaucoup *moins* grave au Canada que dans de nombreux pays ayant des taux de chômage équivalents ou moins élevés. Par exemple, l'Australie, le Royaume-Uni et l'Allemagne affichaient des taux de chômage semblables à celui du Canada, mais la fréquence du CLD y était beaucoup plus forte. Au Japon, le taux de chômage n'atteignait même pas le tiers de celui du Canada en 1988, mais la fréquence du CLD était trois fois plus élevée. Le Canada et les États-Unis, où la récession avait fait perdre de nombreux emplois, ont mieux réussi que d'autres pays, pour une raison ou une autre, à réintégrer les travailleurs déplacés par la récession. Ces données internationales semblent indiquer que l'apparition et la persistance du CLD ne tiennent pas seulement à la perte accrue d'emplois associée au ralentissement cyclique de l'activité économique et sont intimement liées à la vitesse avec laquelle les chômeurs peuvent trouver des emplois productifs.

Tableau 8-4

Chômage de longue durée et chômage total[1], certains pays de l'OCDE et certaines années, 1979-1988

	Fréquence du chômage de longue durée			
	1979-1980	1981-1982	1983-1985	1986-1988
États-Unis	4,3 (6,5)	7,0 (8,7)	11,7 (8,1)	8,1 (6,2)
Canada	3,4 (7,5)	4,8 (9,3)	10,1 (11,2)	9,2 (8,7)
Suède	6,2 (1,7)	7,2 (2,4)	11,4 (2,6)	8,2 (2,0)
Australie	19,0 (6,1)	20,1 (6,4)	29,9 (8,9)	28,2 (7,8)
France	31,5 (6,2)	36,2 (7,9)	43,8 (9,5)	46,0 (10,6)
Japon	16,3 (2,1)	14,2 (2,3)	13,7 (2,6)	19,2 (2,7)
Belgique	58,0 (7,5)	56,0 (10,9)	66,4 (12,6)	71,7 (11,7)
Allemagne (RFA)	18,5 (3,3)	18,7 (5,7)	30,7 (8,2)	32,0 (8,0)
Pays-Bas	26,5 (6,0)	26,8 (10,8)	51,2 (14,9)	56,0 (12,7)
Royaume-Uni	21,8 (5,3)	27,5 (9,8)	39,1 (11,5)	41,9 (10,6)

1 Les chiffres entre parenthèses représentent le taux de chômage global.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après *Perspectives de l'emploi*, Organisation de coopération et de développement économiques.

Les causes du chômage de longue durée au Canada

Les causes du CLD sont inséparables des causes du chômage. Les fluctuations soudaines de la demande, comme une récession, et les variations brutales de l'offre, comme les chocs pétroliers, font augmenter le nombre de pertes d'emplois dans l'économie. Alors que la plupart des chômeurs retrouvent rapidement un emploi lorsque la conjoncture économique s'améliore, une minorité se trouve prise au piège du chômage de longue durée. Ce phénomène est généralement attribuable à l'interaction de facteurs qui agissent sur la demande de main-d'œuvre, tels que l'évolution de la nature et de la composition de l'activité économique et les préférences des employeurs en matière d'embauche, et des caractéristiques personnelles des chercheurs d'emplois, comme l'âge, les qualifications professionnelles, la durée des périodes de chômage et l'intensité de la recherche d'emploi. Nos données provenant d'un certain nombre de sources montrent que le CLD apparaît d'abord à cause d'une augmentation des pertes d'emplois, et que sa persistance est beaucoup plus intimement liée au fait que le marché du travail ne parvient pas à réintégrer rapidement les chômeurs.

Le chômage de longue durée et la dynamique du chômage

Sur le plan mathématique, le chômage s'accroît lorsque les entrées dans l'effectif des chômeurs sont plus nombreuses que les sorties de cet effectif et les personnes qui quittent la population active. Une réduction du nombre de sorties causée par une baisse des emplois disponibles fait augmenter non seulement le niveau du chômage, mais aussi sa durée, et favorise par le fait même la persistance de taux de chômage élevés. Certains chercheurs d'emploi qui auraient trouvé un emploi restent alors chômeurs.

Les variations des entrées ont également un effet sur la persistance du chômage. Supposons qu'une série de pertes d'emplois cause une augmentation de l'effectif des chômeurs. Cela aurait d'abord pour effet de hausser le niveau

du chômage et de faire diminuer sa durée moyenne puisqu'un plus grand nombre des chômeurs viendraient de perdre leur emploi. Toutefois, à la longue, si l'augmentation des entrées n'est pas compensée par une augmentation des sorties, bon nombre des travailleurs déplacés resteront chômeurs pendant de plus longues périodes.

Les données sur l'entrée en chômage et la sortie du chômage au Canada

Les données sur l'entrée en chômage et la sortie du chômage au Canada peuvent être analysées à partir de l'Enquête sur la population active, dont les données nous permettent de déterminer d'un mois à l'autre le nombre de personnes qui travaillent, qui sont en chômage ou inactives, ou qui passent d'une de ces situations à une autre[4].

Le *taux d'entrée* correspond au nombre de personnes qui, en pourcentage de la population active, perdent leur emploi ou cessent d'être inactives au cours d'un mois donné. Le *taux de sortie* est le nombre de chômeurs qui commencent à occuper un emploi ou qui deviennent inactifs durant un mois donné. Les deux taux varient beaucoup selon l'évolution du cycle économique.

En 1981-1982, le taux d'entrée a grimpé en flèche – de 22 % – au commencement de la récession (tableau 8-5). Après 1984, ce taux a baissé et, en 1989, il était plus faible qu'au début de la décennie. Par contre, le taux de sortie a chuté de façon marquée en 1982-1983 pour ensuite augmenter quelque peu, mais, comme le taux d'entrée, il était moins élevé en 1989 qu'en 1981. Donc, durant la récession et les premières années de la reprise, le rythme accru des pertes d'emplois (qui s'est traduit par des taux d'entrée plus élevés) et la réduction de l'embauche (reflétée par les taux de sortie plus faibles) ont tous les deux fait monter le chômage. La persistance de taux de chômage élevés durant la dernière période d'expansion était attribuable à la baisse relative des taux de sortie.

Cette diminution des taux globaux de sortie peut être imputée aux travailleurs de plus de 25 ans (graphique 8-4)[5].

Tableau 8-5

Moyennes annuelles des taux mensuels d'entrée et de sortie, Canada, 1976-1989

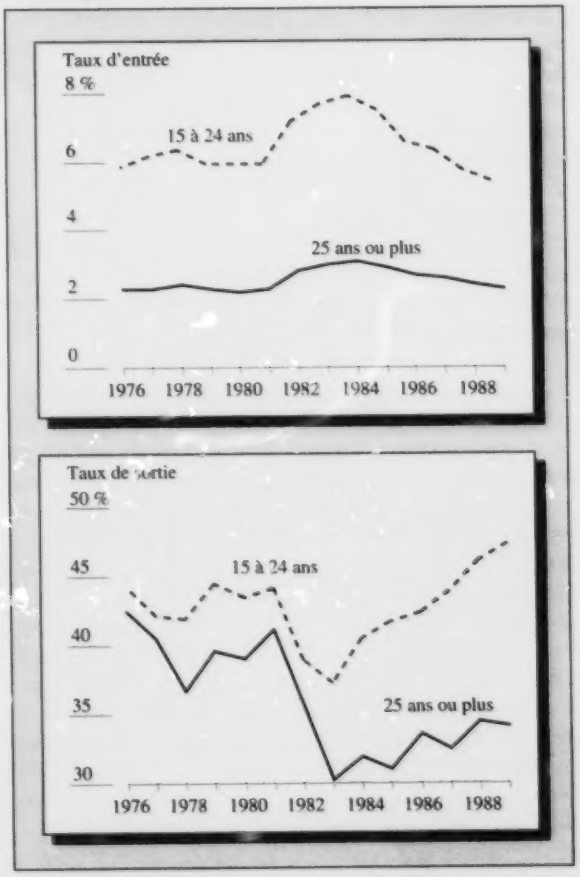
En pourcentage

	Taux d'entrée	Taux de sortie
1976	3,3	43,4
1977	3,4	41,0
1978	3,5	39,1
1979	3,3	41,8
1980	3,2	41,1
1981	3,2	42,6
1982	3,9	37,0
1983	4,1	33,0
1984	4,2	35,0
1985	3,9	34,8
1986	3,6	36,5
1987	3,4	36,2
1988	3,1	38,3
1989	2,9	38,6

SOURCE Estimations des auteurs, d'après les données sur les mouvements bruts et l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Graphique 8-4

Taux d'entrée et de sortie selon l'âge, Canada, 1976-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après les données sur les mouvements bruts et l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Les taux d'entrée et de sortie relativement élevés enregistrés chez les travailleurs dans la force de l'âge et les travailleurs âgés pendant la période 1983-1989 expliquent la persistance du chômage au Canada ces dernières années. Les membres de ces groupes ont continué de connaître de longues périodes de chômage tout au long de la période d'expansion.

Les jeunes (de 15 à 24 ans) ont toujours connu des taux d'entrée et de sortie plus élevés que ceux des deux autres groupes, ce qui indique qu'un plus grand nombre d'entre eux commencent à occuper un emploi ou perdent leur emploi ou deviennent inactifs ou cessent de l'être. Depuis la récession, les taux d'entrée des jeunes ont régressé, et leurs taux de sortie, augmenté; par conséquent, leur situation en matière d'emploi s'est améliorée.

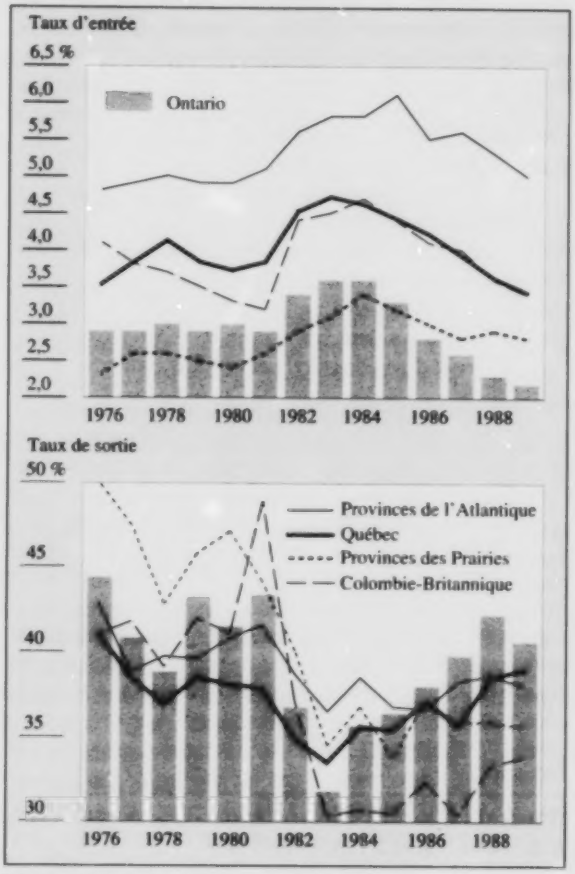
Les taux d'entrée et de sortie par région

Les données sur les taux d'entrée et de sortie dans les régions confirment le fait que la lenteur du rajustement des taux de sortie durant la période d'expansion était responsable de la persistance du chômage au niveau national. Les entrées ont augmenté et les sorties ont diminué dans toutes les régions pendant la récession de 1981-1982 (graphique 8-5). C'est en Colombie-Britannique que celle-ci s'est fait le plus sentir : le taux d'entrée y a fait un bond d'environ 38 % au cours de ces deux années, tandis que le taux de sortie fléchissait de 24 %. Vient ensuite l'Ontario, où les variations de ces deux taux équivalaient à la moitié environ de celles de la Colombie-Britannique.

Les mouvements d'entrée en chômage et de sortie de celui-ci présentent un vif contraste au cours des périodes de reprise et d'expansion. Ces mouvements très dissemblables déterminent à leur tour les écarts constatés entre les régions en matière de persistance du chômage dans les années 80. En 1989, le Québec était la seule région où le taux d'entrée était inférieur, et le taux de sortie, supérieur, au niveau de 1981; il a cependant fallu attendre 1988 pour que le taux de sortie revienne à son niveau d'avant la récession. Dans l'autre province où l'évolution du taux global de chômage a été remarquable, l'Ontario, la baisse du chômage entre 1981 et 1989 a résulté d'une réduction du nombre d'entrées dans l'effectif des chômeurs plutôt que d'une augmentation du nombre de sorties. Par ailleurs, les provinces de l'Ouest n'ont pas connu une évolution aussi positive. En 1989, dans les Prairies et en Colombie-Britannique, les taux d'entrée restaient supérieurs, et les taux de sortie, sensiblement inférieurs, à leurs niveaux de 1981. Les taux de chômage de ces provinces sont donc demeurés constamment élevés dans les années 80. En ce qui concerne la région de l'Atlantique, les taux d'entrée et de sortie ont relativement peu varié en 1981-1982. Cependant, alors que le taux d'entrée demeurait relativement stable de 1981 à 1989, le taux de sortie était inférieur, en 1989, à son niveau de 1981.

Graphique 8-5

Taux d'entrée et de sortie par région, Canada, 1976-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après les données sur les mouvements bruts et l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

L'évolution des taux d'entrée et de sortie dans les différentes régions révèle que les perturbations de la demande globale ont une forte incidence sur le chômage. Il semble qu'en Ontario et au Québec les variations conjoncturelles influent davantage sur les fluctuations de ces taux que ce n'est le cas dans les autres provinces; cette hypothèse est confirmée par le fait que les taux d'entrée et de sortie sont plus ou moins revenus à leurs niveaux d'avant la récession, quoique avec un retard assez important. La persistance de

taux de chômage élevés dans l'Ouest canadien s'explique lui aussi en partie par les fluctuations des cours mondiaux des produits de base à la fin des années 70 et au début des années 80. Les cours des produits agricoles et de l'énergie ont en effet été très fermes durant les années 70, mais très faibles durant les années 80. Leur fléchissement prolongé au cours des années 80 a eu d'importantes répercussions pour les provinces exportatrices de ressources naturelles de l'Ouest, et a causé des variations structurelles dans la demande de main-d'œuvre, lesquelles ont à leur tour entraîné une augmentation des taux d'entrée en chômage et une baisse des taux de sortie.

Les probabilités de sortie du chômage des chômeurs de longue durée

À mesure que la période de chômage s'allonge, il devient de plus en plus difficile de sortir de cette situation, et ce pour plusieurs raisons. Les chômeurs de longue durée se découragent souvent, ce qui peut réduire l'intensité de leur recherche d'un emploi. Leurs qualifications professionnelles peuvent s'effriter parce qu'elles ne sont pas utilisées. Et la probabilité qu'ils trouvent un emploi peut diminuer encore plus si les employeurs considèrent les chômeurs de longue durée comme des candidats peu souhaitables.

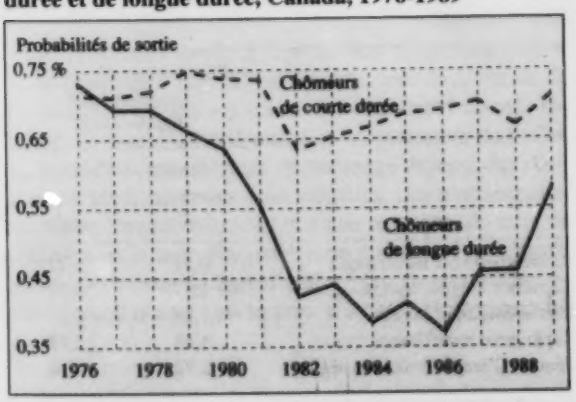
D'après les données dont nous disposons, la probabilité que les chômeurs de longue durée retrouvent un emploi a diminué sensiblement depuis le milieu des années 70. Dans le graphique 8-6, nous comparons la probabilité de sortie du chômage pour les chômeurs de courte durée (ceux qui sont en chômage depuis moins de trois mois) et les chômeurs de longue durée (ceux qui sont en chômage depuis six à douze mois)[6].

Les probabilités de sortie des chômeurs de courte durée et des chômeurs de longue durée ont divergé considérablement depuis 1977, année où elles étaient pratiquement identiques. Pour les deux groupes, elles ont diminué de façon marquée durant la récession de 1981-1982. Néanmoins, alors que les probabilités de trouver un emploi pour les chômeurs de courte durée étaient presque revenues aux niveaux d'avant la récession en 1989, les probabilités de sortie des chômeurs de longue durée sont restées bien en deçà de ce qu'elles étaient en 1980-1981.

En outre, il s'est produit une certaine concentration du chômage de longue durée dans les années 80; en effet, les groupes d'âge pour qui la fréquence du CLD était la plus grande ont également été ceux dont la diminution des possibilités de retourner au travail (mesurées par leurs probabilités de sortie) a été la plus forte (graphique 8-7). Les probabilités de sortie sont plus faibles chez les travailleurs de plus de 45 ans; elles ont diminué sensiblement entre 1981 et 1989 (passant de 52 % à 24 %). Par contre, la probabilité de sortie des chômeurs de 15 à 24 ans – déjà plus élevée que celle de tous les autres groupes d'âge – a augmenté durant cette période (passant de 65 % à 78 %). Celle des chômeurs de 25 à 44 ans (groupe intermédiaire) a régressé légèrement pour passer de 59 % à 52 %. Donc, le fossé entre les probabilités de sortie s'est élargi et a creusé les écarts entre les divers groupes d'âge en matière de chômage de longue durée durant la dernière décennie.

Graphique 8-6

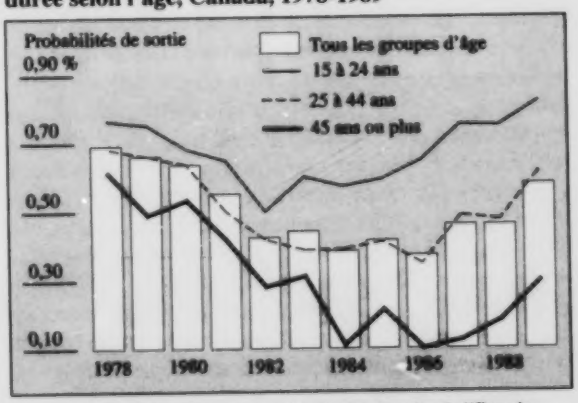
Probabilités de sortie pour les chômeurs de courte durée et de longue durée, Canada, 1976-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Graphique 8-7

Probabilités de sortie pour les chômeurs de longue durée selon l'âge, Canada, 1978-1989

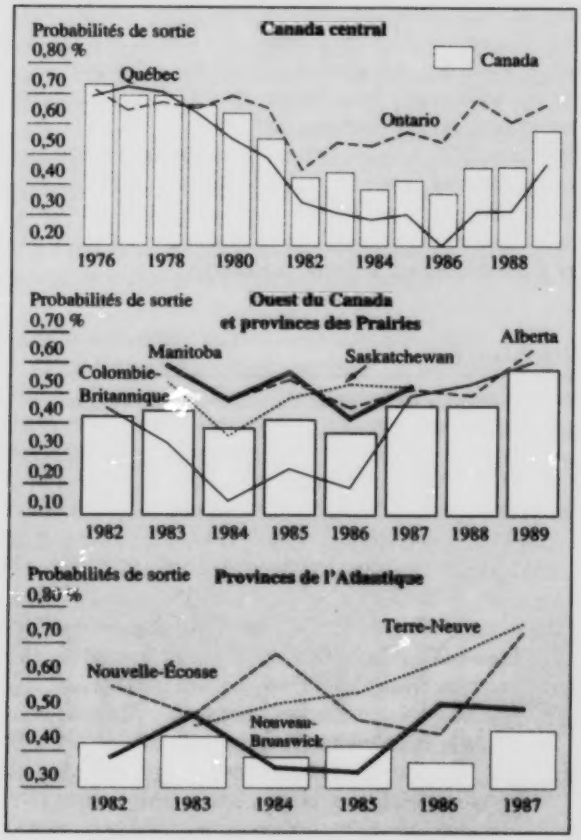


SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Au cours du dernier cycle économique, c'est en Ontario et à Terre-Neuve que la probabilité de sortie du chômage de longue durée était la plus élevée; venaient ensuite les autres provinces de l'Atlantique et celles des Prairies. Au Québec, région qui compte le plus grand nombre de chômeurs de longue durée au Canada, la probabilité de sortie est restée constamment inférieure à la moyenne nationale (graphique 8-8). Durant la récession, cette probabilité a fléchi dans toutes les régions, sauf à Terre-Neuve, mais elle est remontée pendant les phases de reprise et d'expansion, notamment en Ontario et en Colombie-Britannique. En Ontario, ce phénomène reflétait la pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail de la province, et, en Colombie-Britannique, il dénotait la croissance vigoureuse de l'activité économique ainsi que l'amélioration de la situation sur les marchés mondiaux des produits de base. Le fait que les probabilités de sortie soient relativement plus fortes dans les provinces de l'Atlantique explique la fréquence relativement moins grande du CLD et les taux de chômage élevés enregistrés dans cette région. Au Québec, la baisse de 48 % à 35 % de la probabilité de sortie entre 1981 et 1989 tient au fait que le nombre de chômeurs de longue durée y est le plus élevé de toutes les régions; l'effectif étant plus nombreux, les chances de sortir du chômage sont moindres.

Graphique 8-8

Probabilités de sortie pour les chômeurs de longue durée, par région, Canada, certaines périodes, 1976-1989



SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Les causes de la baisse des taux de sortie

Lorsqu'on examine les causes de la baisse des probabilités de sortie, il est instructif de déterminer les obstacles qui, de l'avis des chômeurs de longue durée, les empêchent de trouver un emploi. À l'occasion de l'Enquête sur l'activité de 1986, on a demandé aux chômeurs à quels problèmes ils se heurtaient lorsqu'ils cherchaient un emploi. Ils avaient le choix entre cinq réponses : 1) ils ne disposaient pas suffisamment de renseignements; 2) ils ne possédaient pas les capacités exigées; 3) ils n'avaient pas un niveau d'instruction suffisant; 4) ils ne possédaient pas assez d'expérience; 5) il y avait un pénurie d'emplois dans la région. Tant pour les travailleurs frappés par un chômage de longue durée (plus de six mois au cours de l'année) que pour les chômeurs de courte durée (six mois ou moins au cours de l'année), la cause la plus fréquemment citée était la pénurie d'emplois dans la région, suivie par le manque d'expérience

Tableau 8-6

Obstacles rencontrés par les chômeurs dans la recherche d'un emploi, Canada, 1986

En pourcentage

	Pourcentage du groupe ayant invoqué chaque cause	
	Chômeurs de courte durée	Chômeurs de longue durée
Renseignements insuffisants	0,81	5,77
Capacités exigées inexistantes	1,37	10,35
Instruction insuffisante	1,05	8,06
Expérience insuffisante	1,49	10,69
Pénurie d'emplois dans la région	2,94	19,56

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité de Statistique Canada.

et le fait de ne pas posséder les compétences demandées (tableau 8-6). Ces problèmes étaient mentionnés beaucoup plus souvent par les chômeurs de longue durée que par les chômeurs de courte durée.

La pénurie d'emplois

Il est quelque peu surprenant que le manque d'emplois ait été invoqué comme l'un des principaux motifs de l'impossibilité de trouver du travail, étant donné la vigueur de l'économie en 1986. La gravité de la récession de 1981-1982 peut en fournir une explication. Au total, le nombre de chômeurs s'est accru d'un demi-million environ de 1981 à 1983, les plus touchés étant les travailleurs âgés. Le nombre de chômeurs de plus de 45 ans a fait un bond d'environ 87 % durant cette période, comparativement à une hausse de 40 % chez les 15 à 24 ans et de 52 % chez les 25 à 44 ans. En outre, l'emploi a régressé pour la première fois en 1982 depuis 1957-1958, et il n'est revenu à son niveau de 1981 qu'en 1985. La diminution des débouchés a donc accentué la concurrence pour les nombreux chômeurs qui cherchaient un emploi. Ceux qui ne l'emportent pas sur leurs concurrents se trouvent devant la perspective de longues périodes de chômage.

La baisse du taux d'embauche des chômeurs de longue durée – comme en témoigne leur probabilité de sortie réduite – semble donc être un problème cyclique, du moins en partie. Toutefois, la sensibilité du chômage et du chômage de longue durée aux cycles économiques ne saurait s'évaluer uniquement en fonction du nombre absolu de chercheurs d'emplois. Le chômage peut augmenter parce que le nombre d'emplois a fléchi (baisse de la demande de main-d'œuvre) ou parce que plus de personnes cherchent un emploi (hausse de l'offre de main-d'œuvre).

Le rapport de l'emploi à la population en âge de travailler (c.-à-d. le taux d'emploi) est un indicateur de la nature de la demande de main-d'œuvre à un moment donné. De même, le taux d'activité peut être un indicateur de l'offre de main-d'œuvre. Le taux de chômage dépend des fluctuations relatives de ces deux variables. Une augmentation du taux d'emploi se traduit pas une réduction du taux de chômage si le taux d'activité reste constant. Par ailleurs, un accroissement du taux d'activité fait monter le taux de chômage, à moins que le taux d'emploi n'augmente lui aussi.

Entre 1981 et 1982, le taux d'emploi a baissé de près de 5 points de pourcentage, à cause du grand nombre d'emplois perdus (tableau 8-7). Par ailleurs, le taux d'activité a régressé d'environ 1 point de pourcentage parce qu'un nombre élevé de personnes ont quitté la population active. Si le taux d'activité n'avait pas baissé, l'augmentation du taux de chômage durant cette période aurait été supérieure à la hausse de 3,5 points de pourcentage qui s'est produite.

Pendant la reprise, le taux d'emploi et le taux d'activité ont tous deux augmenté. La baisse du taux de chômage observée durant cette période aurait été plus prononcée si le taux d'activité n'avait pas augmenté. La répartition des gains d'emplois entre les chômeurs et les nouveaux venus dans l'effectif des actifs a eu une incidence sensible sur la persistance du chômage. Les nouveaux venus se sont mis sur les rangs pour obtenir des emplois qui seraient allés autrement aux travailleurs déjà en chômage, ce qui a freiné la baisse du chômage. Les chômeurs qui n'ont pas réussi à trouver un emploi ont glissé dans le chômage de longue durée.

Les données sur les taux d'emploi et d'activité par âge révèlent des situations très différentes selon le groupe d'âge. Pour les jeunes, la croissance du taux d'emploi au cours de la période de reprise a été plus forte que celle du taux d'activité. Le taux de chômage de ce groupe a par conséquent diminué entre 1983 et 1988. Il n'en a pas été de même pour les 25 à 54 ans. Pour ce groupe, la croissance du taux d'activité a été supérieure à celle du taux d'emploi, ce qui a annulé en partie l'effet des gains d'emploi pour les travailleurs de ce groupe d'âge qui étaient déjà en chômage et contribué à la persistance du chômage.

Pour les travailleurs de 55 ans ou plus, le taux d'activité a affiché une baisse constante qu'il convient d'analyser attentivement. Il se peut que bon nombre de ces travailleurs aient quitté la population active ou qu'ils aient pris une retraite anticipée. Des périodes prolongées de chômage qui font diminuer les chances d'obtenir un emploi peuvent engendrer des sentiments de dépression, de découragement et d'aliénation qui peuvent contribuer directement à réduire leur employabilité. En outre, les travailleurs qui ont connu un chômage prolongé ou des périodes de chômage répétées peuvent se trouver désavantagés par le fait qu'ils n'ont pu acquérir de l'expérience professionnelle ou une formation en milieu de travail. On dit souvent qu'ils sont « marqués » par le chômage, phénomène qui peut se trouver renforcé si les employeurs font de la durée du chômage un critère de sélection. Ainsi pourrait se créer un cercle vicieux, les travailleurs dépourvus des compétences recherchées sur le marché du travail ne pouvant trouver un emploi stable qui leur permettrait de les acquérir. Les travailleurs âgés dont les compétences ont été acquises au sein d'une entreprise donnée risquent particulièrement d'être victimes de cette situation.

Tableau 8-7

Décomposition des variations du rapport emploi-population, Canada, 1977-1988

En points de pourcentage

	Rapport emploi-population	Rapport emploi-population active	Taux d'activité
Tous les âges			
1977	–0,27	–1,05	0,79
1978	1,52	–0,26	1,78
1979	2,19	1,00	1,17
1980	1,02	–0,04	1,07
1981	0,98	–0,10	1,08
1982	–4,71	–3,71	–1,04
1983	–0,55	–0,97	0,42
1984	1,38	0,68	0,70
1985	1,60	0,88	0,72
1986	1,67	1,04	0,63
1987	1,57	0,76	0,80
1988	1,94	1,18	0,76
15 à 24 ans			
1977	0,25	–1,96	1,33
1978	1,86	–0,07	1,74
1979	1,59	1,79	2,77
1980	1,32	–0,26	1,64
1981	1,55	–0,12	0,85
1982	–3,34	–6,39	–2,76
1983	–0,05	–1,13	0,20
1984	1,13	2,40	1,20
1985	1,79	1,74	0,85
1986	1,93	1,57	1,46
1987	1,56	1,69	1,11
1988	1,87	1,87	0,70
25 à 54 ans			
1977	0,25	–0,73	0,99
1978	1,86	–0,38	2,24
1979	1,59	0,76	0,83
1980	1,32	–0,02	1,34
1981	1,55	–0,19	1,74
1982	–3,34	–3,14	–0,21
1983	–0,05	–1,02	0,98
1984	1,13	0,12	1,01
1985	1,79	0,70	1,08
1986	1,93	0,88	1,05
1987	1,56	0,52	1,04
1988	1,87	0,96	0,91
55 ans ou plus			
1977	–1,33	–0,81	–0,52
1978	–0,20	–0,20	0,18
1979	0,80	0,72	0,08
1980	–1,12	0,16	–1,28
1981	–1,39	0,09	–1,48
1982	–3,76	–2,35	–1,44
1983	–2,97	–1,12	–1,87
1984	–1,61	0,19	–1,80
1985	–1,52	–0,25	–1,27
1986	–2,76	0,72	–3,46
1987	–1,14	0,19	–1,32
1988	0,50	0,93	–0,42

Tableau 8-7 (suite)

SOURCE Estimations des auteurs, d'après les données sur les mouvements bruts et l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

L'évolution de la nature des emplois et les déséquilibres du marché du travail

On pourrait soutenir que la réduction des perspectives de réemploi pour les chômeurs durant la dernière décennie tient à l'évolution de la nature des emplois plutôt qu'au nombre insuffisant d'emplois. Certains ont prétendu que la récession de 1981-1982 et la transformation qu'elle a engendrée sur les marchés nationaux et internationaux sont à l'origine d'une rationalisation de la structure industrielle au Canada, rationalisation qui a eu un effet déterminant sur la composition des emplois créés durant la période d'expansion qui a suivi. Trois aspects de la nouvelle structure de l'emploi revêtent une importance particulière pour la croissance du chômage de longue durée : le fait que le secteur tertiaire soit devenu le principal employeur, la croissance de l'emploi non standard et l'évolution des exigences en matière de compétences[7].

Bien que la part de l'emploi total détenue par le secteur tertiaire ait augmenté depuis le début du siècle, cet accroissement s'est accéléré durant les deux dernières décennies, à tel point que, dans les années 80, c'est dans ce secteur qu'ont été créés presque tous les nouveaux emplois. Cette expansion du secteur tertiaire s'est accompagnée d'un accroissement de l'emploi non standard (travail à temps partiel, travail à court terme, travail temporaire et travail indépendant à son propre compte). Ces types d'emplois qui, le plus souvent, sont mal rémunérés et comportent peu de possibilités d'avancement représentaient la moitié des emplois créés dans les années 80. Par ailleurs, les compétences requises changent elles aussi. Alors que les emplois axés sur l'information – c'est-à-dire axés principalement sur la création et l'utilisation de données et de connaissances – représentaient moins de la moitié de l'ensemble des emplois au Canada dans les années 70, les deux tiers des emplois

créés entre 1971 et 1986 se rangeaient dans cette catégorie. Une augmentation du nombre d'emplois demandant une main-d'œuvre hautement spécialisée pendant la dernière décennie, attribuable en partie au déplacement de l'emploi vers le secteur tertiaire, s'est produite en même temps qu'une diminution du nombre d'emplois nécessitant des compétences de niveau intermédiaire, caractéristiques de nombreuses industries productrices de biens. Par contre, le nombre d'emplois ne demandant que peu de spécialisation qu'on retrouve surtout dans les industries de services traditionnels est demeuré assez constant durant toute cette période.

L'évolution de la composition de l'emploi a d'importantes répercussions sur la facilité avec laquelle les travailleurs déplacés peuvent trouver un nouvel emploi. Les emplois créés pendant la reprise étaient souvent totalement différents des emplois que les chômeurs avaient perdus durant la récession. Par exemple, bon nombre des travailleurs qui ont perdu leur emploi dans les années 80 travaillaient dans des industries productrices de biens, où leur travail nécessitait le plus souvent des compétences de niveau intermédiaire. Pourtant, presque tous les emplois créés au cours de la dernière décennie l'ont été dans le secteur tertiaire; la plupart du temps, il s'agissait d'emplois nécessitant des compétences spécialisées, que les travailleurs ayant quitté des industries productrices de biens possédaient rarement, ou d'emplois mal rémunérés et nécessitant des compétences très peu spécialisées. La croissance du secteur tertiaire a surtout eu lieu dans les grands centres urbains, alors que les pertes d'emplois dans le secteur secondaire sont souvent survenues à l'extérieur de ces centres. Bon nombre des emplois perdus étaient des emplois « standard », à plein temps et salariés, alors qu'un nombre beaucoup plus élevé des nouveaux emplois étaient non standard.

Tous ces facteurs ont fait apparaître un déséquilibre entre les débouchés et les chômeurs capables d'occuper ces postes vacants et ont entraîné un chômage prolongé pour certaines personnes[8]. De nombreux chômeurs ont dû faire des compromis importants pour trouver un emploi (déménager en ville, accepter un emploi à temps partiel au lieu d'un emploi à plein temps, ou occuper un emploi moins exigeant et accepter une baisse de salaire). Ceux qui ne veulent pas ou qui ne peuvent pas faire ces compromis font souvent face à de longues périodes de chômage; c'est tout particulièrement le cas des travailleurs âgés, dont les compétences les limitent souvent à un secteur d'activité précis et qui sont donc moins transférables. Même si, en raison de l'évolution de la nature de l'emploi, les chômeurs doivent davantage qu'auparavant passer d'une industrie à une autre, la mobilité entre les industries a en fait diminué durant les années 80 (Gera et Rahman [1991] et chapitre 9 du présent document).

La baisse de l'intensité de la recherche d'emploi chez les chômeurs de longue durée

Les périodes prolongées de chômage pourraient aussi s'expliquer par le fait que les travailleurs qui sont en chômage depuis longtemps recherchent un emploi avec moins d'intensité – peut-être parce qu'ils sont désillusionnés – et reçoivent, par conséquent, moins de renseignements sur les possibilités d'emplois. C'est peut-être pourquoi le « manque d'information » a été invoqué par de nombreux chômeurs de longue durée comme l'une des raisons pour lesquelles ils ne trouvent pas de travail. Clemenson [1987] a constaté que la recherche d'emploi était relativement moins intense chez les chômeurs de longue durée et que ceux-ci recourent plus à des méthodes de recherche plus informelles, telles que s'informer auprès de leurs parents et de leurs amis, consulter les petites annonces, répondre à certaines ou en placer eux-mêmes. Cela pourrait également constituer une étape du processus qui fera des chômeurs de longue durée des éléments marginaux de la population active.

Autres facteurs

D'autres facteurs peuvent également prolonger le chômage. Par exemple, il a été montré que la générosité du régime d'assurance-chômage accroît la durée du chômage (Milbourne *et al.* [1989]) et modifie l'attitude des chômeurs, ce qui peut entraîner des périodes répétées de chômage (House [1990]). L'incertitude des employeurs au sujet de la demande future concernant leurs produits et leurs réactions à l'égard de certains facteurs, comme la hausse des frais fixes non salariaux, peuvent également agir sur leur désir d'embaucher de nouveaux travailleurs (Flanagan [1988]; Corak [1990*d*]).

Les répercussions macroéconomiques du chômage de longue durée

Le chômage de longue durée entraîne deux répercussions importantes sur le plan macroéconomique. Premièrement, comme les chômeurs de longue durée ont tendance à devenir des marginaux, leur présence n'exerce aucune pression sensible à la baisse sur les salaires. Par conséquent, une hausse du taux de chômage peut avoir une faible incidence désinflationniste si le niveau de CLD est élevé. Deuxièmement, le CLD peut déclencher un phénomène appelé hystérèse du chômage, selon lequel des taux de chômage élevés s'auto-engendrent. Dans la présente section, nous nous pencherons sur chacune de ces répercussions macroéconomiques.

Inflation salariale et chômage de longue durée

Les syndicats négocient habituellement des ententes salariales en fonction de la majoration des prix escomptés, alors que les employeurs tentent généralement de fixer leurs prix en fonction de la majoration des salaires prévus. Si ces majorations sont trop fortes, il en résulte une hausse de l'inflation. L'interaction qui existe depuis longtemps entre l'inflation et le chômage (et qu'exprime la courbe de Phillips) signifie qu'il tend à y avoir une corrélation négative entre les fluctuations de ces deux variables économiques : une hausse du chômage s'accompagne ordinairement d'une baisse du taux d'inflation. Par contre, des changements dans la composition de l'effectif des chômeurs – en particulier une augmentation du nombre de chômeurs de longue durée – peuvent avoir un effet sur cette interaction. Si, avec le temps, les chômeurs de longue durée deviennent inactifs, leur présence aura de moins en moins d'effet à la baisse sur l'inflation. Par conséquent, une hausse de la fréquence du CLD pourrait faire monter l'inflation salariale à un taux de chômage donné.

Pour procéder à une analyse empirique de l'effet du CLD sur l'inflation salariale, il faut étudier séparément l'effet du chômage de courte durée et celui du chômage de longue durée sur l'évolution des salaires. Pour y parvenir, nous avons fait une analyse de régression pour estimer la nature du rapport entre l'inflation salariale et d'autres variables économiques, y compris l'inflation de courte durée et l'inflation de longue durée, pour la période 1977-1987[9]. Les résultats montrent que les chômeurs de longue durée (en chômage ininterrompu pendant douze mois ou plus) n'ont guère eu d'effet sur le niveau des salaires au Canada pendant cette période, mais que des augmentations du chômage de courte durée ont fait baisser les salaires. Dans la mesure où les chômeurs de longue durée n'ont aucun effet sur les salaires, une politique qui favoriserait une réduction du CLD améliorerait le rapport chômage-inflation[10]. Par conséquent, des mesures prises pour réduire le CLD feraient également baisser le taux de chômage qui accompagne un taux d'inflation donné.

Hystérèse et chômage de longue durée

Selon la notion traditionnelle en économique, le taux de chômage qui accompagne un taux d'inflation stable, ce qu'on appelle « le taux de chômage non accélérationniste » (TCNA), ne varie qu'à cause des changements structurels qui surviennent dans l'économie. Suivant la notion d'hystérèse, le TCNA varie en fonction de l'évolution des taux de chômage antérieurs parce que la persistance d'un chômage élevé entraîne des changements structurels dans l'économie qui font monter le taux naturel. Bien que de nombreuses recherches aient été effectuées en Europe sur les processus qui mènent à l'hystérèse, de telles données sont rares au Canada. Néanmoins, il semble que l'hystérèse ait effectivement fait monter le chômage au Canada (Burns [1990]). La détérioration des compétences et le manque d'expérience professionnelle associés au chômage de longue durée contribuent à l'hystérèse et à la persistance de taux de chômage élevés.

Le fait que les chômeurs de longue durée soient exclus du processus de négociation des salaires peut également favoriser l'hystérèse selon un mode de négociation des salaires faisant intervenir la notion d'*insiders* et d'*outsiders*. Les modèles *insider-outsider* reposent sur deux arguments : i) les frais de roulement liés à l'embauche, à la formation et au licenciement de travailleurs dissuadent les entreprises de remplacer leurs travailleurs en place (*insiders*) par des chômeurs (*outsiders*), et ii) les travailleurs en place peuvent agir sur le processus de négociation des salaires sans prendre en considération les intérêts des chômeurs. Les deux arguments signifient essentiellement que l'influence exercée par les travailleurs en place sur le processus de fixation des salaires empêche les entreprises d'abaisser les salaires malgré l'excédent de l'offre de main-d'œuvre. Par conséquent, le chômage peut persister, même en dépit de taux de chômage généralement élevés (Blanchard et Summers [1986]; Lindbeck et Snower [1989]).

La réduction du chômage de longue durée : politiques et perspectives

Le chômage de longue durée peut être réduit au moyen de politiques conçues pour aider les chômeurs qui en sont victimes à réintégrer le marché du travail et au moyen de programmes assortis de possibilités d'une retraite anticipée pour les travailleurs âgés qui incitent ceux-ci à quitter tout simplement la population active. À cause des difficultés que cause le vieillissement de la population du Canada, cette dernière approche est généralement non souhaitable et devrait être considérée comme une solution de dernier recours. Nous nous limiterons donc aux politiques qui visent à réintégrer les chômeurs de longue durée dans la population active.

De façon générale, ces politiques se divisent en deux catégories. La première façon d'aider les chômeurs de longue durée à trouver un emploi consiste, pour accroître leur compétitivité sur le marché du travail, à leur offrir des services comme la formation, une aide au placement et le

counselling. Une autre méthode consiste à accroître les perspectives d'emploi de ce groupe au moyen de programmes de création d'emplois adaptés à ses besoins, comme les subventions à l'embauche, des projets de création directe d'emplois et des mesures favorisant le travail à son propre compte.

Le programme
Développement de l'emploi

Tous les programmes relatifs au marché du travail destinés aux chômeurs du Canada sont accessibles aux chômeurs de longue durée, mais le principal programme qui vise exclusivement à satisfaire leurs besoins est le programme Développement de l'emploi du gouvernement fédéral, qui offre une formation et une expérience professionnelle aux personnes qui ont été sans travail pendant au moins 24 des 30 semaines précédentes. Son objectif consiste à les réintégrer dans la population active en accroissant leur compétitivité et en leur offrant de nouveaux débouchés. Le programme comprend les quatre options suivantes :

1 L'option Projets généraux subventionne la formation dispensée, jusqu'à concurrence de 52 semaines, en milieu de travail et/ou dans un établissement d'enseignement. L'aide accordée aux entreprises peut atteindre 60 % des salaires des participants, jusqu'à concurrence de certains maximums horaires et hebdomadaires, alors que les organismes sans but lucratif peuvent recevoir 100 % du salaire des participants, là encore jusqu'à concurrence de certains maximums. Les employeurs touchent également une aide additionnelle pour certaines dépenses, comme le personnel, la formation, les dépenses d'immobilisation et de fonctionnement.

2 Dans le cadre de l'option Emplois subventionnés individuellement, les programmes de formation visent à satisfaire les besoins précis des personnes qui sont chômeurs de longue durée et qui se heurtent à d'autres obstacles à l'emploi d'ordre social ou culturel. La formation est dispensée par un promoteur qui présente une proposition globale. Les subventions prévues au titre de cette option sont semblables à celles prévues en vertu de l'option Projets généraux sous réserve d'une exception importante. La subvention salariale diminue au fur et à mesure qu'avance le projet; elle s'établit d'abord à 80 % du salaire pendant un maximum de 13 semaines pour descendre à 25 % pendant les 13 dernières semaines.

3 L'option Personnes fortement défavorisées sur le plan de l'emploi subventionne l'emploi offert dans le cadre d'un projet communautaire à des personnes reconnues comme ayant de mauvaises habitudes de travail, qui éprouvent des problèmes de motivation ou de comportement, qui ont de graves lacunes sur le plan de la formation et de l'instruction, qui ont été placées en établissement pendant de longues périodes, qui sont analphabètes fonctionnelles ou qui ont fait abus de drogues ou de boissons alcooliques pendant de longues périodes. Les subventions sont beaucoup plus élevées dans le cas de cette option que dans celui des autres. Bien que la durée maximale du programme soit de 52 semaines, les travailleurs de cette catégorie peuvent participer, jusqu'à concurrence de trois ans, à d'autres programmes fédéraux, dans le cadre de la Planification de l'emploi.

4 Dans le cadre de l'option Achat direct, la formation professionnelle est dispensée dans des établissements d'enseignement provinciaux. L'objectif est d'accroître les débouchés et la possibilité de revenus en favorisant l'acquisition des compétences requises par les employeurs éventuels.

Efficacité du programme
Développement de l'emploi

Le programme Développement de l'emploi a aidé un nombre assez important de chômeurs de longue durée, à un coût relativement faible par participant. En 1988-1989, par exemple, 89 000 personnes, soit environ 42 % des chômeurs de longue durée, ont participé au programme, et le coût assumé par le gouvernement fédéral s'est élevé à 480,7 millions de dollars ou environ 5 400 $ par participant (tableau 8-8).

Certaines évaluations du programme montrent qu'il a connu du succès. Ainsi, les résultats de l'enquête de suivi portant sur l'année 1987-1988 menée par Emploi et Immigration Canada [1988] indiquent que le taux de réussite, c'est-à-dire le pourcentage de participants qui avaient trouvé un emploi ou qui étaient en formation après avoir participé au programme, s'établissait à 62,1 %. En outre, des enquêtes de suivi portant sur trois mois au cours de la période d'avril à décembre 1988 révèlent que le taux d'utilisation des compétences, c'est-à-dire le pourcentage de participants ayant un emploi et qui utilisaient les compétences acquises dans le cadre du programme, s'élevait à 74 %. Les participants au programme en 1987-1988 ont déclaré, dans une proportion de 80 % environ, que le programme les aiderait à conserver leur emploi actuel ou à en obtenir de nouveaux ou de meilleurs à l'avenir.

Dans une étude du programme, la firme Goss, Gilroy & Associates [1989] est aussi arrivée à la conclusion qu'il a eu un effet favorable sur l'employabilité. Des gains salariaux n'ont, toutefois, été observés que pour les participants

Tableau 8-8

Le programme Développement de l'emploi et le chômage de longue durée, Canada, 1985-1989

	Nombre de chômeurs de longue durée (1)	Nombre de personnes ayant participé au programme (2)	Chômeurs de longue durée ayant participé au programme (3) = (2)/(1)	Total des dépenses
	Milliers		En pourcentage	En millions de dollars
1985-1986	322,8	96,1	29,7	326,6
1986-1987	293,9	186,9	63,5	834,2
1987-1988	269,2	110,0	40,8	596,8
1988-1989	210,7	89,0	42,2	480,7

SOURCE Estimations des auteurs, d'après les rapports annuels d'Emploi et Immigration Canada et l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

à l'option Emplois individuellement subventionnés. Ceux qui avaient participé au programme ont touché des prestations d'assurance-chômage pendant une période plus longue que ceux qui n'y avaient pas participé, mais les tendances généralement favorables en ce qui concerne l'employabilité postérieure au programme portent à croire que, pour bon nombre d'entre eux, les périodes de chômage ont été de courte durée. Une enquête menée auprès des employeurs a montré que la participation au programme Développement de l'emploi a eu un effet négligeable sur le déplacement d'autres employés éventuels[11].

Le programme Développement de l'emploi apparaît donc comme un moyen assez efficace d'aider les chômeurs de longue durée à réintégrer le marché du travail. Il favorise aussi une certaine équité en déplaçant la demande de main-d'œuvre au profit de ces travailleurs, augmentant ainsi leur revenu.

Lacunes du programme Développement de l'emploi

Dans sa forme actuelle, le programme comporte deux lacunes : le critère d'admissibilité et le fait qu'il ne s'adresse pas uniquement aux travailleurs âgés.

Critères d'admissibilité — Actuellement, pour être admissible au programme, la personne doit avoir été en chômage pendant au moins 24 des 30 semaines précédentes. Cette règle de « 24 sur 30 » a été contestée. Ainsi, le Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration de la Chambre des communes a recommandé en avril 1988 qu'au moins 10 % des participants au programme dans chaque région du Canada en soient dispensés, tout comme les résidants des régions où le taux de chômage moyen est d'une fois et demie supérieur à la moyenne nationale. Le gouvernement a accepté la première recommandation et a rejeté la seconde parce qu'elle n'est pas compatible avec la portée et l'esprit actuels de la Planification de l'emploi.

Dans une étude récente, Corak [1990*b*] s'est penché sur le critère d'admissibilité du programme Développement de l'emploi. D'après son analyse, la très grande majorité des chômeurs quittent le chômage dans les quatre mois qui suivent la perte de leur emploi, et, après cette période, les chances de sortir du chômage sont fortement réduites. Ainsi, les personnes qui risquent de connaître le chômage de longue durée peuvent être identifiées vers leur quatrième mois de chômage. Corak en conclut que le délai de six mois qui doit s'écouler avant d'être admissible au programme devrait être ramené à quatre mois.

Ciblage des travailleurs âgés — Le programme Développement de l'emploi ne comporte pas de dispositions spéciales visant les travailleurs âgés victimes du chômage de longue durée. Or, d'après les données, le chômage de longue durée est beaucoup plus fréquent chez les travailleurs âgés que chez d'autres groupes d'âge, et l'écart s'est considérablement creusé au cours du dernier cycle économique. Les employeurs hésitent souvent à les embaucher parce que leur durée d'emploi probable ne justifie pas à leurs yeux les coûts à engager pour les embaucher et les recycler. Le programme Développement de l'emploi doit donc accorder une attention spéciale aux besoins et aux problèmes de ce groupe.

La réintégration des travailleurs âgés

La réintégration des travailleurs âgés occupe une place importante, étant donné le vieillissement de la population du Canada. Selon le Vingt-sixième Exposé annuel du Conseil économique intitulé *Patrimoines* [1989], le pourcentage de la population totale que représente les 20 à 64 ans diminuera; il s'établissait à 60 % en 1988 et se situera aux environs de 50 % en 2040. Dans ce contexte, les travailleurs âgés seront appelés à jouer un rôle de plus en plus important et productif. Le pays a donc tout intérêt à faire en sorte que ces personnes participent à part entière, objectif qu'a appuyé le Conseil économique dans son rapport de recherche de 1991 intitulé *L'emploi au futur*.

Programmes actuels à l'intention des travailleurs âgés

Le principal programme canadien du marché du travail conçu pour répondre aux besoins des chômeurs âgés fortement défavorisés, à savoir le Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA), est de nature compensatoire. En dépit de son nom, le programme ne prévoit à proprement parler aucune forme d'aide à l'adaptation. Il s'agit d'un programme administré conjointement par le gouvernement fédéral et les provinces qui accorde un soutien du revenu (entre 600 et 1 000 $ environ par mois) aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans qui ont perdu leur emploi par suite d'une mise à pied massive, qui sont encore sans emploi après avoir épuisé tous leurs droits à des prestations d'assurance-chômage, et qui n'ont aucune chance réaliste de trouver un nouvel emploi même s'ils se prévalent des programmes ordinaires de formation ou d'aide à la mobilité. Les programmes comme le PATA sont généralement coûteux, et leur champ d'application est souvent restreint. En outre, ils ne tiennent aucunement compte du potentiel de productivité des travailleurs âgés.

L'accent a été mis sur la réintégration dans certains programmes instaurés récemment. Par exemple, le programme Extensions du gouvernement fédéral fait appel aux organismes communautaires pour offrir des services d'emploi aux clients dont les besoins peuvent être mieux satisfaits de cette façon que par l'entremise des centres d'emploi du Canada. En 1988-1989, treize projets spéciaux ont été lancés pour les chômeurs de longue durée, et huit projets pour les travailleurs âgés.

Le programme Transitions de l'Ontario offre une aide financière aux travailleurs âgés de 45 ans ou plus de la province pour les inciter à se prévaloir des possibilités de formation et de recyclage afin de faciliter leur réemploi. Chaque participant se voit accorder des crédits de formation de 5 000 $, applicables sur deux ans, qu'il peut utiliser soit pour acquitter les frais réels de formation supportés par l'employeur qui s'engage à former le participant, soit pour payer les frais d'inscription à des cours dispensés par des établissements de formation publics ou privés, ou pour les deux types de formation à la fois. Jusqu'à maintenant, la demande a été forte, et les fonds affectés au programme n'ont pas suffi. Au cours de l'exercice 1988-1989, le budget de 4 millions de dollars du programme a financé la formation de 850 personnes; il y avait 1 900 postulants, dont 1 300 remplissaient les critères d'admissibilité. Entre avril 1989 et décembre 1989, 1 800 personnes ont demandé de participer au programme; 1 300 d'entre elles étaient admissibles, et 1 000 ont reçu une formation.

Politiques innovatrices

Une politique innovatrice souhaitable consiste à faire en sorte que l'aide destinée aux travailleurs âgés soit de nature préventive. Ainsi, une aide préalable pourrait être consentie dans le cas d'un licenciement permanent ou de la fermeture d'une usine ou d'une grande entreprise, où le nombre de travailleurs âgés touchés est très élevé. Les principes du programme Transitions de l'Ontario devraient s'appliquer à toutes les autres régions du Canada.

De plus, compte tenu du caractère régional du chômage de longue durée au Canada, c'est au niveau local que les services de counselling et de placement ont le plus de chances d'être efficaces. À cette fin, il y aurait peut-être lieu de créer des « clubs de l'emploi » (OCDE [1988]), lesquels pourraient faire appel à la participation de bénévoles recrutés auprès des entreprises locales et des organismes communautaires ainsi que d'anciens chômeurs de longue durée qui ont réussi à réintégrer le marché du travail.

Les politiques à l'intention des travailleurs âgés victimes du chômage de longue durée doivent également viser des objectifs d'efficience et d'équité. Relever le niveau des subventions à l'emploi destinées aux travailleurs âgés, comme cela se fait en Australie et en Allemagne, a pour effet d'encourager leur embauche (OCDE [1988]). Une autre méthode consiste à créer des emplois à temps partiel pour les travailleurs âgés, dont les qualifications sont moins en demande.

Dans la même veine, l'expérience de certains pays de l'OCDE donne à penser que les programmes visant à créer des emplois autonomes ont produit des résultats encourageants. Cependant, on a constaté que les programmes de ce type remportent plus de succès dans le cas

des chômeurs de courte durée, dont les qualifications n'ont pas été gravement érodées. À cet égard également, l'identification préalable des chômeurs âgés qui pourraient être vulnérables au chômage de longue durée est importante.

Conclusion

La fréquence du chômage de longue durée s'est accrue au Canada au cours du cycle économique de la période 1981-1989, et il y a de fortes chances qu'elle augmente de nouveau pendant le ralentissement économique en cours. Malgré sa fréquence relativement faible selon les normes internationales, la fréquence à la hausse du CLD au Canada, sa répartition inégale – en particulier d'un groupe d'âge et d'une région à l'autre – et la concentration de la période de chômage chez les chômeurs de longue durée montrent la nécessité d'inscrire la lutte contre le CLD au premier rang des objectifs de la politique canadienne du marché du travail. Ces objectifs revêtent d'autant plus d'importance lorsqu'on prend en considération les répercussions du chômage de longue durée sur les programmes d'adaptation au marché du travail et les effets marquants de ce type de chômage sur les individus.

Le chômage de longue durée n'est qu'une des manifestations de la transformation de la nature des emplois attribuable à des changements structurels de l'économie. La baisse des prix des matières premières, la flambée des prix de l'énergie et l'intensification de la concurrence internationale ont entraîné une rationalisation de l'industrie canadienne qui a eu des conséquences profondes sur la nature et la répartition de l'emploi d'une région à l'autre. Les déséquilibres entre la demande et l'offre de main-d'œuvre qu'a causés cette rationalisation de même que la gravité de la récession du début des années 80 ont provoqué le chômage prolongé de certains travailleurs. Il est clair que les caractéristiques des nouveaux emplois ont joué un rôle au moins aussi important que les caractéristiques des travailleurs dans les causes du chômage de longue durée.

À cause de la nature irrégulière de ce changement structurel et de ses effets sur les économies locales et régionales, la gravité du chômage de longue durée varie considérablement d'une région à une autre. Il est essentiel que les politiques visant à venir en aide aux chômeurs de longue durée prennent en considération et aplanissent le problème de la disparité du chômage entre les régions.

Le programme Développement de l'emploi, principal programme du gouvernement fédéral portant sur les besoins des chômeurs de longue durée, a donné de bons résultats. Ce programme offre actuellement, par l'entremise des centres d'emploi du Canada, un ensemble complet de services intégrés à l'intention des chômeurs de longue durée. Toutefois, le programme devrait être réorienté de façon à offrir une aide précise aux travailleurs âgés qui sont les plus vulnérables au chômage de longue durée et qui ont, par conséquent, le plus besoin d'aide. En outre, il faudrait en modifier certains aspects de base pour le rendre plus efficace. Par exemple, ramener de 24 à 17 semaines de chômage sur 30 la période d'admissibilité au programme permettrait de repérer plus tôt les travailleurs risquant le plus d'être victimes du chômage de longue durée.

Il faudrait également repenser l'approche du Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés à l'égard des chômeurs de longue durée qui sont âgés. Même si un programme d'indemnisation comme le PATA leur vient en aide financièrement, les politiques devraient porter tout spécialement, à long terme, sur leur réintégration dans la population active. Ces efforts de réintégration devraient englober certains éléments qui permettent non seulement d'accroître la compétitivité des chômeurs de longue durée qui sont âgés, mais aussi de leur offrir, au moins au début, un emploi.

9 Mobilité sectorielle de la main-d'œuvre, chômage et adaptation au marché du travail au Canada : la situation dans les années 80

Surendra Gera et Syed Sajjadur Rahman

Les changements de la composition industrielle de l'activité économique représentent un défi de taille pour les travailleurs. Ces changements peuvent survenir à l'échelle de l'économie ou dans des secteurs particuliers et modifier la composition industrielle de l'emploi, certains secteurs d'activité étant en expansion et d'autres en déclin. Les travailleurs doivent s'adapter rapidement à ces nouvelles tendances de l'emploi. Si le rythme de redéploiement de la main-d'œuvre des secteurs en perte de vitesse vers les secteurs en expansion est rapide, il n'en résulte guère de chômage, mais si l'adaptation est lente, le chômage s'accroît. Il est essentiel de comprendre les interactions entre la mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et le chômage pour concevoir des politiques du marché du travail propres à atténuer les tensions suscitées par l'évolution de la composition industrielle de l'activité économique.

La présente étude vise à examiner le rapport entre la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre, le chômage et l'adaptation au marché du travail au Canada dans les années 80. Nous nous penchons sur trois questions clés. Nous nous demandons en premier lieu si, au niveau global, les périodes de fort chômage se caractérisent par une faible mobilité entre les industries, laquelle peut entraîner la persistance du chômage. En outre, une faible mobilité conjuguée à de nombreuses entrées en chômage peut transformer un choc passager négatif en une situation plus permanente. Il en résulte alors un accroissement du taux de chômage naturel. En deuxième lieu, nous examinons au niveau microéconomique l'évolution de la mobilité sectorielle des travailleurs qui ont subi une cessation d'emploi. Y a-t-il des écarts de mobilité interindustrielle entre les différents groupes de travailleurs ? Par exemple, les travailleurs ayant changé d'industrie (migrants) après avoir perdu leur emploi restent-ils plus longtemps en chômage que les travailleurs qui cherchent un autre emploi dans le même secteur (sédentaires) ? En troisième lieu, quels sont les facteurs qui freinent la mobilité interindustrielle de la main-d'œuvre.

L'analyse de la présente étude s'inspire de ce qu'on appelle communément l'« hypothèse des déplacements sectoriels » que Lilien [1982] a d'abord formulée pour les États-Unis afin d'expliquer le rapport entre mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et chômage. Nous résumons cette hypothèse à la première section. À la deuxième section, nous présentons des données sur la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre au Canada et, à la troisième, les facteurs qui peuvent freiner la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs d'activité. Nous livrons nos principales conclusions dans la dernière section.

L'hypothèse des déplacements sectoriels : incidence sur la mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et le chômage

Dans toute économie, il y a des périodes où il se produit des changements exceptionnels du profil de la demande de main-d'œuvre et, par conséquent, de l'emploi. Ces changements peuvent résulter de perturbations globales qui touchent des secteurs plus que d'autres ou de chocs très précis qui n'influent que sur un petit nombre d'industries, dont le progrès technologique rapide, les variations de la demande de produits et des fluctuations sensibles du coût des entrées (comme le choc pétrolier de la fin des années 70). Si les travailleurs pouvaient passer facilement et rapidement d'une entreprise ou d'une industrie à l'autre, l'adaptation à ces chocs se ferait sans qu'il en résulte beaucoup de chômage. En revanche, si le redéploiement de la main-d'œuvre est lent, la durée du chômage s'allonge.

Dans son hypothèse des déplacements sectoriels, Lilien [1982, 1982*a*] a évoqué pour la première fois l'étroitesse des liens entre la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre et le chômage. Il a soutenu que le rythme du redéploiement de la main-d'œuvre qui se produit par suite de changements dans l'emploi joue un rôle essentiel dans toute détermination du taux de chômage naturel. Plus ce rythme est lent, plus le taux naturel risque d'être élevé. Ainsi, le taux de chômage naturel varie dans le temps selon l'ampleur du redéploiement de la main-d'œuvre nécessaire.

Cette hypothèse offrait une explication de la tendance à la hausse du taux de chômage observée aux États-Unis, notamment pendant les années 70. Elle rompait avec l'analyse macroéconomique traditionnelle suivant laquelle les variations au niveau global sont généralement causées par des chocs à ce niveau, c'est-à-dire que le chômage observé est en grande partie lié au cycle économique. Selon Lilien, des événements particuliers à des secteurs, comme ceux que

nous avons mentionnés plus haut, portent les entreprises à rajuster la taille de leurs effectifs plus encore que d'habitude. Si le rythme de redéploiement de la main-d'œuvre est lent, il faudra du temps avant que les travailleurs qui perdent leur emploi trouvent un nouveau travail qui leur convienne, et une hausse du chômage s'ensuivra inévitablement.

Cette argumentation soulève un certain nombre de questions intéressantes[1]. Ainsi, les périodes de fort chômage seront-elles associées à une forte ou à une faible mobilité sectorielle ? D'après Lilien [1987], le chômage créé par un ensemble particulier de chocs de la demande est inversement proportionnel à la rapidité du redéploiement de la main-d'œuvre. En d'autres termes, plus la mobilité sectorielle est faible et le rythme de redéploiement lent, plus le taux de chômage est élevé. Au niveau des travailleurs, à qui alors sera imputable la plus grande partie des variations du chômage causées par les déplacements sectoriels ? S'agit-il des sédentaires qui, après avoir perdu leur emploi, en trouvent un autre dans le même secteur ou des migrants qui en trouvent un dans un autre secteur ? Pour Lilien, la hausse du chômage est imputable au fait que les travailleurs ne quittent pas leur secteur d'attache pour chercher du travail dans des industries où ils pourraient être employés d'une manière productive (Lilien [1987], p. 65). En d'autres termes, une plus forte proportion du chômage est imputable aux sédentaires[2].

Murphy et Topel [1987] ont étudié pour les États-Unis le rapport entre la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre et le chômage; ils ont découvert que cette mobilité avait diminué considérablement pendant les récessions de 1975 et de 1983. Ainsi, le rythme de redéploiement des travailleurs semblait plus rapide en période d'expansion qu'en période de récession. Ces auteurs ont aussi constaté que les sédentaires jouaient un plus grand rôle que les migrants dans les variations cycliques des niveaux de chômage. Selon leur interprétation, leurs données vont à l'encontre de l'hypothèse de Lilien[3].

Mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et chômage : la situation au Canada

Dans la présente section, nous présentons des données sur la mobilité intra-industrielle et interindustrielle de la main-d'œuvre, le chômage et le processus général d'adaptation au marché du travail au Canada. Un ensemble de données se rapporte au comportement du taux de chômage global et à l'évolution de la mobilité interindustrielle de la main-d'œuvre pendant le dernier cycle économique (1981-1986). L'autre ensemble de données porte sur les caractéristiques et la situation des travailleurs qui ont perdu leur emploi en 1986, et plus particulièrement sur l'expérience du chômage des migrants et des sédentaires.

Le tableau 9-1 montre les taux de mobilité entre les industries, c'est-à-dire le pourcentage de travailleurs ayant changé d'industrie au Canada et aux États-Unis, de 1980 à 1986. Dans le cas du Canada, les données sont tirées d'Osberg [1988] alors que pour les États-Unis, elles proviennent de Murphy et Topel [1987]. Les taux de mobilité pour le Canada, établis en fonction d'une classification à 52 industries, sont calculés à partir des résultats de l'Enquête sur la population active (EPA). Osberg a constitué un fichier de données en fonction d'un trait spécial de l'EPA, celui de la périodicité mensuelle des interviews sur une période de six mois. Il devenait ainsi possible de comparer les données obtenues lors de l'enquête de septembre à celles fournies par les mêmes répondants à l'Enquête sur l'activité annuelle (EAA) menée par Statistique Canada au mois de janvier suivant et à l'EPA réalisée au mois de février suivant.

Les résultats de cette analyse révèlent que, dans les années 80, la mobilité interindustrielle a été procyclique au Canada, augmentant en période d'expansion économique

Tableau 9-1

Chômage global et mobilité entre les industries selon le sexe, Canada et États-Unis, 1980-1981, 1982-1983 et 1985-1986

En pourcentage

	1980-1981	1982-1983	1985-1986
Canada			
Taux de mobilité[1]			
Hommes	9,42	6,92	8,52
Femmes	10,08	5,54	8,94
Taux de chômage	7,30	12,40	9,80
États-Unis			
Taux de mobilité (hommes)[2]	8,24	7,57	7,62*
Taux de chômage	6,15	9,33	5,82

*Données pour 1985.

1 Par taux annuel de mobilité dans le cas du Canada, on entend la proportion de travailleurs en septembre et en février qui ont déclaré avoir changé d'industrie.

2 Par taux annuel de mobilité dans le cas des États-Unis, on entend la proportion de travailleurs expérimentés de sexe masculin qui ont déclaré que leur employeur actuel n'était pas celui pour lequel ils avaient travaillé le plus longtemps au cours de l'année.

Source : Estimations des auteurs, d'après des données d'Osberg [1988] et de Murphy et Topel [1987].

et diminuant en période de ralentissement; en d'autres termes, le taux de mobilité et le taux de chômage global ont évolué en sens inverse. La mobilité interindustrielle a eu tendance à baisser pendant la période 1982-1983, où sévissait un chômage élevé, et à s'accroître en période de faible chômage. Sur une base annuelle, environ 8,5 % des travailleurs et 9 % des travailleuses ont changé de secteur en 1985-1986[4]. Ces résultats indiquent qu'au Canada les faits corroborent le postulat de Lilien voulant qu'il existe un rapport négatif entre taux de mobilité et taux de chômage global.

Le rapport inverse entre la mobilité interindustrielle de la main-d'œuvre et le niveau de chômage pendant le cycle économique pour la période 1981-1986 indique que la mésadaptation au marché du travail s'est accentuée pendant cette période et que ce phénomène s'est traduit par la persistance du chômage.

Les données du tableau 9-1 révèlent que le rapport négatif entre mobilité interindustrielle et chômage vaut également pour les États-Unis. On constate toutefois chez les travailleurs masculins que les hausses et les baisses du taux de mobilité sont plus marquées au Canada qu'aux États-Unis pendant le cycle économique. Par ailleurs, au Canada, le taux de chômage s'est accru plus sensiblement pendant la récession et a diminué plus lentement pendant les années de reprise et d'expansion qui ont suivi qu'aux États-Unis. Ces écarts signifient qu'il y a une asymétrie entre les deux pays en ce qui concerne la réaction de leur taux de chômage aux fluctuations de la mobilité interindustrielle. Au Canada, les variations du niveau de l'activité économique se traduisent par une plus grande instabilité du taux de mobilité; toutefois, si le chômage s'est accru plus rapidement au Canada pendant la récession, le recul qui a suivi a été lent par rapport à ce qui s'est produit aux États-Unis. Cela signifie que l'adaptation au marché du travail a été plus lente au Canada après la récession.

Qu'advient-il des travailleurs qui perdent leur emploi ? Comment s'adaptent-ils à leur nouvelle situation ? Pour réussir à s'adapter au marché du travail, ils doivent pouvoir trouver de nouveaux débouchés. Certaines conditions du marché du travail facilitent le passage d'un emploi à un autre. La condition la plus propice est l'abondance des emplois. L'adéquation entre la demande et l'offre de compétences constitue aussi un facteur important. En outre, un marché du travail dynamique caractérisé par une forte mobilité entre les industries et les professions et la perspective de trouver un emploi à rémunération élevée augmente les chances d'une adaptation relativement facile. Ces circonstances idéales ne se retrouvent malheureusement pas toujours; dans ce cas, le processus d'adaptation peut être relativement difficile.

Nous examinons la mobilité intersectorielle des membres de la population active. Voici les questions clés que nous nous sommes posées : Quelle est la mobilité sectorielle des travailleurs qui ont subi une cessation d'emploi ? Gagnent-ils ou perdent-ils sur le plan du salaire ? Quel niveau de chômage subissent-ils ? Est-ce que ce sont les sédentaires ou les migrants qui connaissent plus de chômage ?

Les données sur l'adaptation individuelle proviennent de l'Enquête sur l'activité (EA) de 1986 (que nous décrivons plus en détail à l'appendice D). Notre étude porte surtout sur les travailleurs qui ont quitté un premier emploi en 1986, sur leur succès ou leur échec en ce qui concerne la recherche d'un deuxième emploi dans la même année et sur les caractéristiques de leur second emploi[5].

Les données présentées pour 1986 ne sauraient être considérées comme représentatives de la mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et du chômage pour toutes les phases du cycle économique. Elles doivent plutôt être traitées comme des indications des tendances à un moment bien précis et à un niveau donné d'emploi et de chômage globaux. Les données de 1986 sont néanmoins importantes. Il s'agit de l'année qui, dans une phase d'expansion de l'économie canadienne, a suivi d'environ quatre ans la période de récession antérieure. Les profils de mobilité observés en 1986 peuvent, par conséquent, être considérés comme relativement indépendants des derniers soubresauts de la récession.

Nous établissons enfin une distinction entre les travailleurs qui ont trouvé du travail en 1986 après avoir quitté leur emploi plus tôt cette année-là et ceux qui sont demeurés sans travail. Tous les travailleurs qui perdent leur emploi une année ne trouvent pas toujours un emploi la même année. Certains peuvent n'en trouver aucun et rester en chômage pendant une longue période. Pour les responsables des politiques, il importe de connaître les caractéristiques de ce dernier groupe et de comprendre leur profil d'adaptation.

Données de l'EA sur les cessations d'emploi et la période ultérieure

D'après nos estimations établies à partir des données de l'EA, plus de 28 % de la population active canadienne, soit environ 3,6 millions de travailleurs, ont connu au moins une cessation d'emploi en 1986. Ce pourcentage donne une indication du taux de roulement – taux auquel les travailleurs quittent normalement leur entreprise – sur le marché du travail. Il montre aussi que le marché du travail au Canada se caractérise par un niveau élevé de « turbulence ».

Il peut y avoir cessation d'emploi pour diverses raisons. Des travailleurs peuvent être licenciés par suite d'une décision de l'entreprise (**cessations involontaires**) qui résulte souvent de fluctuations de la demande et de la production. Ces licenciements peuvent être provisoires (le travailleur s'attend à être rappelé par l'entreprise) ou définitifs. Les travailleurs peuvent prendre l'initiative d'une cessation, qu'il s'agisse d'une **démission ou d'une autre forme de départ volontaire**. Ils peuvent décider de quitter leur emploi pour des raisons **personnelles** ou **professionnelles**. Ainsi, quitter son emploi pour obtenir un meilleur salaire et de meilleures perspectives d'emploi est considéré comme une raison **professionnelle**. Parmi les exemples de raisons personnelles figurent la maladie, le retour aux études ou les obligations familiales. Il y a également la catégorie « **autres raisons** ». (Voir l'appendice D pour des définitions précises des divers types de cessation d'emploi.)

Mobilité entre les industries et les professions

L'évolution du déplacement des travailleurs entre entreprises, industries et secteurs et entre professions constitue un indicateur important de la souplesse du marché du travail. Les marchés du travail très souples facilitent le passage des travailleurs d'un emploi à l'autre. L'EA permet d'obtenir des données détaillées sur le déplacement des travailleurs entre emplois pour 52 industries et 49 professions. Les données présentées ici visent les caractéristiques des industries et des professions à divers niveaux d'agrégation (voir l'appendice D).

Le tableau 9-2 porte sur la mobilité des travailleurs entre les industries selon certaines caractéristiques démographiques. Quatre types de mobilité sont examinés. En premier lieu, les travailleurs qui tombent en chômage trouvent-ils

Tableau 9-2

Mobilité entre les industries des chômeurs ayant trouvé du travail selon certaines caractéristiques démographiques, Canada, 1986

En pourcentage

	Même industrie	Même groupe d'industries	Même secteur	Autre secteur	Total
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	38,2	12,0	27,5	22,3	100,0
Motifs de cessation d'emploi					
Cessation volontaire – motifs non personnels	39,4	11,8	27,6	21,2	100,0
Cessation involontaire	34,5	11,9	28,0	25,5	100,0
Âge					
16 à 19	28,7	11,8	38,6	20,9	100,0
20 à 24	35,6	11,7	30,3	22,5	100,0
25 à 34	40,3	12,4	23,1	24,2	100,0
35 à 44	43,3	12,1	21,9	22,7	100,0
45 à 54	50,3	9,4	25,1	15,2	100,0
55 à 64	42,2	18,5	18,7	20,6	100,0
Sexe					
Masculin	36,4	12,1	24,3	27,2	100,0
Féminin	40,5	11,9	31,5	16,1	100,0
Région					
Atlantique	33,2	10,6	31,2	24,8	100,0
Québec	39,8	11,6	25,5	23,2	100,0
Ontario	38,0	12,9	26,8	22,3	100,0
Prairies	35,1	12,8	30,1	22,0	100,0
Colombie-Britannique	45,0	8,6	27,0	19,3	100,0

Source : Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

du travail dans la **même industrie** ? En deuxième lieu, ces travailleurs ont-ils retrouvé du travail dans une industrie connexe quoique différente (appartenant au **même groupe d'industries**) ? Dans ce cas, les 52 industries sont réparties en 7 catégories. Un exemple de ce type de mobilité est le déplacement d'une industrie à une autre à l'intérieur de la catégorie des industries manufacturières. En troisième lieu, les travailleurs restent-ils dans le même secteur tout en changeant d'industrie et de groupe d'industries (**même secteur**) ? Les secteurs en cause sont les secteurs des biens et des services. En quatrième lieu, les travailleurs passent-ils dans un **autre secteur** ?

La majorité (plus de 60 %) des travailleurs ayant perdu leur emploi ont trouvé du travail dans une autre industrie en 1986. À un niveau désagrégé :

- Les profils de mobilité chez les travailleurs ayant subi involontairement une cessation d'emploi et chez les travailleurs ayant quitté volontairement leur emploi sont sensiblement les mêmes; près du quart des personnes qui ont trouvé un emploi sont passées à un autre secteur.

- La mobilité interindustrielle avait tendance à baisser avec l'âge, et les deux groupes d'âge les plus jeunes (16 à 19 et 20 à 24 ans) se caractérisaient par une mobilité relativement grande.

- Les travailleurs de sexe masculin ayant quitté leur emploi étaient plus mobiles que leurs homologues de sexe féminin.

- Les profils régionaux de la mobilité interindustrielle présentaient une certaine diversité; ainsi, la Colombie-Britannique affichait la plus forte proportion (45 %) de nouveaux chômeurs qui restaient dans leur industrie. Par contre, les provinces de l'Atlantique comptaient la plus grande proportion de travailleurs ayant subi une cessation d'emploi qui avaient quitté leur industrie, phénomène qui peut être attribué au caractère saisonnier de l'emploi dans cette région.

Le tableau 9-3 porte sur le déplacement des travailleurs entre professions. Dans ce tableau, l'expression **même groupe professionnel** englobe les professions connexes, mais autres que la profession d'origine (**même profession**). L'expression **autre groupe professionnel** comprend les professions autres que la profession d'origine et les professions connexes. Les données nous indiquent qu'une forte proportion de travailleurs ayant quitté leur emploi ont commencé à exercer une nouvelle profession en 1986. Environ 38 % sont restés dans leur profession, environ 10 % sont passés à une profession connexe et un peu plus de la moitié, à un autre groupe professionnel. On a fait notamment les constatations suivantes :

- Les profils de la mobilité professionnelle variaient très peu selon qu'il s'agissait de cessations volontaires ou de cessations involontaires.

- La mobilité professionnelle baissait avec l'âge.

- Les femmes risquaient moins que les hommes de passer à un nouveau groupe professionnel.

- Plus de la moitié des chômeurs ayant trouvé du travail dans les diverses régions avaient commencé à exercer une nouvelle profession. Dans l'ensemble, les profils de la mobilité professionnelle étaient semblables d'une région à l'autre, mais le passage à un nouveau groupe professionnel était le plus marqué dans les provinces de l'Atlantique.

Variations du salaire entre le premier et le deuxième emploi

Un aspect important du processus d'adaptation de la main-d'œuvre, et en particulier le coût de cette adaptation, est l'incidence des changements d'emploi sur le revenu des travailleurs. Une baisse de salaire subie à la suite d'un changement d'emploi représente une adaptation coûteuse du point de vue du travailleur. De plus, la perspective d'une baisse éventuelle de salaire en cas de déplacement peut gêner la mobilité professionnelle et, par conséquent, l'efficacité de la répartition de la main-d'œuvre.

Nous avons néanmoins découvert que plus de la moitié des travailleurs ayant trouvé un nouvel emploi touchaient un salaire plus élevé, qu'ils aient changé ou non d'industrie ou de secteur (tableau 9-4). La même constatation vaut pour les travailleurs changeant de profession ou continuant d'exercer la même profession.

Un autre aspect important des variations de salaires est leur ordre de grandeur. Le tableau 9-5 indique l'ampleur des gains et des pertes de salaire horaire des personnes qui changent d'emploi. Chez les travailleurs qui ont vu leur salaire augmenter, le groupe qui a profité le plus du changement d'emploi est celui des travailleurs qui sont passés à un autre secteur. Les personnes qui sont entrées dans une catégorie professionnelle connexe ont subi les pertes les plus importantes. En général, la perte moyenne de salaire horaire l'emportait sur le gain horaire moyen, sauf dans le cas

Tableau 9-3

Mobilité entre les professions des chômeurs ayant trouvé du travail selon certaines caractéristiques démographiques, Canada, 1986

En pourcentage

	Même profession	Même groupe professionnel	Autre groupe professionnel	Total
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	38,5	10,0	51,5	100,0
Motifs de cessation d'emploi				
Cessation volontaire – motifs non personnels	39,2	9,5	51,2	100,0
Cessation involontaire	38,8	9,7	51,5	100,0
Âge				
16 à 19	23,1	8,3	68,5	100,0
20 à 24	33,1	10,3	56,6	100,0
25 à 34	43,4	10,3	46,2	100,0
35 à 44	45,9	10,2	43,9	100,0
45 à 54	53,2	10,6	36,1	100,0
55 à 64	55,0	10,7	34,2	100,0
Sexe				
Masculin	37,7	7,9	54,4	100,0
Féminin	39,4	12,8	47,8	100,0
Région				
Atlantique	35,4	9,2	55,4	100,0
Québec	39,2	9,2	51,6	100,0
Ontario	38,3	11,3	50,2	100,0
Prairies	37,4	9,1	53,4	100,0
Colombie-Britannique	41,8	8,0	50,1	100,0

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

des travailleurs passant à un nouveau secteur ou restant dans le même groupe d'industries.

Durée du chômage et mobilité sectorielle de la main-d'œuvre

La durée de la recherche d'un nouvel emploi sert souvent d'indicateur de la difficulté d'une cessation d'emploi et de la facilité avec laquelle le marché du travail favorise la mobilité des travailleurs. Selon les données de l'EA, la majorité des travailleurs ayant trouvé un nouvel emploi ont pu y parvenir en très peu de temps. Le tiers environ est passé d'un emploi à l'autre sans traverser de période de chômage. Ce groupe comprenait ceux qui avaient cherché du travail avant même de quitter leur emploi, une forte proportion de personnes qui avaient quitté volontairement leur travail et des travailleurs de sexe masculin dans la force de l'âge. Les travailleurs ontariens constituaient une grande partie de ce groupe. Les données révèlent qu'environ les deux tiers des personnes ayant trouvé un nouvel emploi y sont arrivées en moins de 4 semaines et 23 %, dans les 10 semaines suivantes.

Cependant, tous les travailleurs de cette catégorie n'ont pas eu la même chance, 3,2 % ayant dû attendre 27 semaines ou plus pour trouver du travail. Leur proportion est relativement faible, mais ils ont contribué sensiblement à la persistance du chômage dans les années 80. D'après les données, en 1986, 23,5 % des chômeurs avaient été en chômage ininterrompu pendant 27 semaines ou plus[6]. Comme l'indique le tableau 9-6, le chômage de longue durée (c'est-à-dire pendant 27 semaines ou plus) était plus fréquent dans le cas des travailleurs ayant trouvé un nouvel emploi, chez les

Tableau 9-4

Variation salariale des chômeurs ayant trouvé du travail selon la mobilité entre les industries et les professions, Canada, 1986

En pourcentage

	Augmentation de salaire	Même salaire	Diminution de salaire	Total
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	54,5	13,8	31,7	100,0
Mobilité entre les industries				
Sédentaires				
Même industrie	55,7	17,9	26,4	100,0
Même groupe d'industries	54,8	12,0	33,2	100,0
Même secteur	53,9	11,3	34,7	100,0
Migrants				
Autre industrie	53,8	11,3	34,9	100,0
Autre groupe d'industries	53,6	11,1	35,3	100,0
Autre secteur	53,1	10,9	36,0	100,0
Mobilité entre les professions				
Sédentaires				
Même profession	53,5	18,9	27,6	100,0
Même groupe professionnel	57,3	11,1	31,6	100,0
Migrants				
Autre profession	55,2	10,7	34,1	100,0
Autre groupe professionnel	54,8	10,6	34,6	100,0

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

personnes ayant quitté involontairement leur travail, les travailleurs âgés, les femmes et les travailleurs de la Colombie-Britannique.

Pour les travailleurs ayant connu le chômage entre deux emplois, la durée moyenne de ce chômage, c'est-à-dire le temps passé à se trouver un nouvel emploi, s'établissait à 8,4 semaines en 1986 (tableau 9-7). Cette durée présentait les variations suivantes :

- En moyenne, le chômage était plus court chez les personnes ayant quitté volontairement leur emploi (5,8 semaines) que chez les personnes l'ayant quitté involontairement (9,6 semaines).

- Par rapport aux autres groupes d'âge, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans ayant quitté involontairement leur emploi ont mis plus de temps à trouver un nouvel emploi (12,6 semaines).

- Les femmes ayant trouvé un emploi ont passé environ une semaine de plus en chômage que leurs homologues masculins.

- Les personnes ayant quitté involontairement leur emploi en Colombie-Britannique ont mis plus de temps à trouver du travail que leurs homologues des autres provinces. Dans l'ensemble, la période de chômage entre deux emplois était la plus courte en Ontario et au Québec (environ 8 semaines) à cause de la vigueur de la reprise dans ces provinces.

On constate également des écarts entre les périodes de transition quand on considère la mobilité entre les industries et les professions (tableau 9-8). Un aspect particulièrement digne de mention est la durée moyenne du chômage des personnes ayant quitté involontairement leur emploi qui a été plus longue que celle des personnes l'ayant quitté volontairement, tant chez les sédentaires que chez les migrants. Dans le groupe des travailleurs ayant quitté involontairement leur emploi, les migrants sont restés généralement plus longtemps en chômage (en moyenne) que les sédentaires. On observe une tendance semblable dans le cas des déplacements entre les professions. Les sédentaires sont restés moins longtemps en chômage que les migrants, qu'il s'agisse de cessation d'emploi volontaire ou involontaire. Enfin, les personnes ayant quitté involontairement leur

Tableau 9-5

Gains et pertes de salaire horaire des chômeurs ayant trouvé du travail selon la mobilité entre les industries et les professions, Canada, 1986

En dollars l'heure

	Gain de salaire moyen	Perte de salaire moyenne
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	2,58	2,79
Mobilité entre les industries		
Sédentaires		
Même industrie	2,47	2,98
Même groupe d'industries	2,79	2,71
Même secteur	2,40	2,58
Migrants		
Autre industrie	2,65	2,70
Autre groupe d'industries	2,61	2,70
Autre secteur	2,90	2,84
Mobilité entre les professions		
Sédentaires		
Même profession	2,45	2,54
Même groupe professionnel	2,54	4,10
Migrants		
Autre profession	2,65	2,91
Autre groupe professionnel	2,67	2,73

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

emploi affichent une période de chômage plus longue que les personnes l'ayant quitté volontairement, qu'elles aient changé de groupe professionnel ou non.

Nous avons testé statistiquement au moyen, encore une fois, de l'EA de 1986 l'incidence de différents facteurs sur la durée du chômage des personnes ayant trouvé un emploi. Nous avons inclus dans l'analyse les facteurs démographiques suivants : l'âge, le sexe, l'état matrimonial et l'instruction; l'industrie et la profession du premier emploi; la mobilité entre les industries et les professions; l'accès à d'autres sources de revenu comme les prestations d'assurance-chômage et d'aide sociale; les motifs de la cessation d'emploi; la région[7].

Les résultats obtenus corroborent nos constatations antérieures. Parmi les travailleurs ayant trouvé un nouvel emploi, ce sont les personnes ayant quitté involontairement leur emploi, les travailleurs âgés, les femmes, les personnes qui ont changé de profession et d'industrie et les travailleurs de toutes les régions autres que l'Ontario qui ont été le plus longtemps en chômage. En outre, plus le niveau d'instruction était élevé, plus la durée du chômage entre deux emplois était brève. La période de chômage était plus longue chez ceux qui avaient touché des prestations d'assurance-chômage et/ou d'aide sociale à un moment donné en 1986 que chez les autres. Enfin, la plupart ont trouvé un emploi dans leur propre secteur, et la durée du chômage entre les deux emplois a été assez semblable chez les sédentaires et les migrants.

Il y a toutefois lieu de s'inquiéter. Des groupes ont trouvé l'adaptation difficile, notamment les gens ayant quitté involontairement leur emploi et les travailleurs âgés. Pour ces personnes, le passage d'un emploi à l'autre s'est caractérisé par une période de chômage plus longue et un succès (relativement) moindre dans l'obtention d'un emploi dans une autre industrie[8].

Personnes qui n'ont pas trouvé d'emploi

Un aspect plus important du processus d'adaptation au marché du travail concerne les personnes qui n'ont pas trouvé de travail après avoir quitté leur premier emploi en 1986, soit environ la moitié de tous ceux qui ont subi une cessation d'emploi en 1986. La proportion des personnes n'ayant pas réussi à trouver un nouvel emploi était plus grande chez les travailleurs du secteur des biens (environ 56 %) que chez ceux du secteur des services (environ 47 %). De plus, une forte proportion de chômeurs âgés (55 à 64 ans), et surtout de ceux qui faisaient partie du secteur des biens, n'ont pas trouvé de nouvel emploi en 1986. Environ 36 % d'entre eux ont été sans travail pendant 27 semaines ou plus cette année-là. Dans l'ensemble, la probabilité d'être en chômage pendant 27 semaines chez les travailleurs n'ayant pas trouvé de travail en 1986 augmentait avec l'âge.

Obstacles à la mobilité intersectorielle

Les données examinées plus haut révèlent que le taux de mobilité vers la fin des années 80 était inférieur au taux enregistré au début de la décennie, soit avant la récession. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce déclin, dont la restructuration industrielle qui a eu lieu pendant les années 80 et l'évolution de la composition de l'emploi qui en a résulté, l'effet d'entraînement d'une baisse de l'emploi dans un secteur d'activité sur le chômage dans une autre industrie,

Tableau 9-6

Chômeurs ayant trouvé du travail selon certaines caractéristiques démographiques et le nombre de semaines de chômage, Canada, 1986

En pourcentage

	Semaines de chômage						
	0	1-4	5-9	10-14	15-26	27 et plus	Total
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	33,7	30,6	15,0	7,6	9,8	3,2	100,0
Motifs de cessation d'emploi							
Cessation volontaire – motifs non personnels	47,4	34,1	9,2	3,6	3,6	2,2	100,0
Cessation involontaire	19,5	29,5	21,3	10,9	14,6	4,2	100,0
Âge							
16 à 19	26,5	34,8	19,0	9,0	9,3	1,4	100,0
20 à 24	30,5	32,2	15,9	7,4	10,1	3,9	100,0
25 à 34	39,2	28,6	13,5	7,2	8,7	2,9	100,0
35 à 44	36,5	29,7	14,0	6,2	10,8	2,8	100,0
45 à 54	34,7	25,1	12,9	10,1	11,4	5,8	100,0
55 à 64	31,2	30,2	10,9	9,0	12,0	6,6	100,0
Sexe							
Masculin	36,0	30,5	14,2	7,2	9,5	2,6	100,0
Féminin	30,9	30,8	16,1	8,1	10,1	4,0	100,0
Région							
Atlantique	27,4	30,4	15,7	9,3	13,4	3,6	100,0
Québec	29,6	32,7	17,3	8,5	8,7	3,1	100,0
Ontario	36,5	32,1	13,8	6,4	8,9	2,3	100,0
Prairies	33,9	27,4	15,2	7,9	11,7	3,9	100,0
Colombie-Britannique	34,5	26,1	15,0	9,0	9,9	5,5	100,0

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

et l'incertitude en matière de perspectives d'emploi qui a rendu les chômeurs moins enclins à chercher du travail dans un autre secteur.

Restructuration industrielle et évolution de la nature des emplois

Dans son Vingt-cinquième Exposé annuel [1988], le Conseil économique du Canada soulignait que la récession du début des années 80 s'était accompagnée d'une rationalisation de la structure industrielle du Canada en réaction aux déplacements de la demande et de l'offre sur les marchés intérieur et extérieur. Ainsi, la hausse, puis le fléchissement des prix de l'énergie ont mené à une rationalisation des industries productrices d'énergie aussi bien que des industries énergivores. Devant la chute des prix, les producteurs de matières premières ont dû repenser leur situation stratégique sur les marchés internationaux. L'intensification de la concurrence mondiale a modifié la production et la structure des industries lourdes traditionnelles. Cette restructuration qui a particulièrement touché les industries productrices de biens a eu un effet marqué sur la composition de l'emploi.

L'évolution de la composition de l'emploi a eu d'importantes conséquences pour le fonctionnement du marché du travail. Par exemple, le déplacement vers le secteur des services et la transformation des besoins au chapitre des compétences ont provoqué des déséquilibres croissants entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Un autre changement notable a été l'accroissement du nombre de postes non standard et faiblement rémunérés. Ce type d'emploi peut

Tableau 9-7

Durée moyenne du chômage des chômeurs ayant trouvé du travail, selon la raison de la cessation d'emploi et certaines caractéristiques démographiques[1], Canada, 1986

En semaines

	Durée moyenne du chômage		
	Cessation volontaire – motifs non personnels	Cessation involontaire	Moyenne
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	5,8	9,6	8,4
Âge			
16 à 19	4,9	8,2	7,3
20 à 24	6,7	9,2	8,4
25 à 34	5,7	9,4	8,3
35 à 44	5,2	10,0	8,5
45 à 54	6,3	11,3	10,0
55 à 64	4,6	12,6	10,2
Sexe			
Masculin	5,5	9,3	8,0
Féminin	6,2	10,0	8,7
Région			
Atlantique	5,9	10,0	9,0
Québec	5,8	8,8	8,0
Ontario	5,4	9,1	7,7
Prairies	6,6	10,1	9,2
Colombie-Britannique	7,4	11,0	10,0

1 On calcule la durée moyenne du chômage pour les personnes ayant subi au moins une semaine de chômage entre l'emploi 1 et l'emploi 2.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

compliquer le choix des chômeurs qui ont perdu un travail à plein temps. Accepter un emploi à temps partiel peut se traduire, par exemple, par une baisse de niveau de vie. Ce phénomène ainsi que l'insécurité caractéristique de ce type d'emploi peut inciter le chômeur à chercher un emploi « standard », quitte à rester en chômage pendant une longue période. Il s'agit d'un autre exemple d'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Les données semblent indiquer que, pendant les années 80, une forte majorité des emplois bien rémunérés qui ont été perdus au Canada ont été remplacés par des emplois mal rétribués (voir Gera et Grenier au chapitre 10 de la présente publication). Le fait que les chômeurs ayant perdu un emploi à salaire élevé avaient tendance à attendre un nouvel emploi dans des secteurs de forte rémunération et à prolonger, par conséquent, la durée de leur chômage peut traduire une volonté de conserver le capital humain propre à une entreprise ou à un secteur d'activité. Cependant, il peut aussi s'agir de la recherche par les chômeurs d'une rente économique, ceux-ci préférant attendre que des emplois bien rétribués se présentent plutôt que d'accepter un travail mal rémunéré[9].

Tableau 9-8

Durée moyenne du chômage des chômeurs ayant trouvé du travail selon la mobilité entre les industries et les professions et la raison de la cessation d'emploi[1], Canada, 1986

En semaines

	Durée moyenne du chômage		
	Cessation volontaire – motifs non personnels	Cessation involontaire	Moyenne
Tous les chômeurs ayant trouvé du travail	5,8	9,6	8,4
Mobilité entre les industries			
Sédentaires			
Même industrie	5,5	8,7	7,6
Même groupe d'industries	6,7	9,4	9,0
Même secteur	6,0	10,2	8,8
Migrants			
Autre industrie	6,1	10,0	8,8
Autre groupe d'industries	5,9	10,1	8,7
Autre secteur	5,8	10,1	8,6
Mobilité entre les professions			
Sédentaires			
Même profession	5,2	9,2	7,7
Même groupe professionnel	8,9	9,8	10,1
Migrants			
Autre profession	6,3	9,8	8,7
Autre groupe professionnel	5,8	9,8	8,4

1 On calcule la durée moyenne du chômage pour les personnes ayant subi au moins une semaine de chômage.

SOURCE Estimations des auteurs, d'après des données de l'Enquête sur l'activité.

Incertitude du marché de l'emploi

L'incertitude du marché de l'emploi peut être une bonne raison pour un chômeur de vouloir rester dans sa branche d'activité. Ainsi, les chômeurs peuvent être incapables de juger si une baisse de la demande des produits de leur entreprise est un phénomène temporaire lié au cycle économique ou présente un caractère définitif. Si le changement est permanent, il peut être plus intéressant pour eux de supporter les coûts et la perte des compétences particulières à leur entreprise que comporte la recherche d'un emploi dans une autre entreprise ou un autre secteur. Par ailleurs, les travailleurs qui perdent leur emploi peuvent tout simplement être mal renseignés sur les perspectives d'emploi dans d'autres secteurs et préférer attendre de trouver un emploi dans le même secteur.

Nous avons évalué l'incertitude professionnelle qu'ont pu vivre les travailleurs canadiens depuis 30 ans. Selon les résultats obtenus, elle s'est accrue davantage dans les années 80 que dans les années 70[10]. Plus précisément, l'inégalité d'un secteur à l'autre des taux de croissance de l'emploi s'est accentuée. Il semble que les travailleurs qui tombent en chômage soient plus enclins avec le temps à chercher de l'emploi dans le même secteur.

Effets d'entraînement

Les effets d'entraînement ou les changements de l'emploi dans un secteur d'activité ayant des répercussions sur l'emploi dans les industries connexes constituent un autre facteur qui influe sur la mobilité interindustrielle. Ainsi, une baisse de l'emploi dans l'industrie manufacturière due à un fléchissement de la demande de biens manufacturés, en l'absence de changement technologique, entraîne une réduction de la demande d'entrées sous forme de matières premières et de services d'informatique et de génie. Par conséquent, le chômage augmente dans les industries qui fournissent ces entrées. Il en résulte une convergence des taux de chômage du secteur de la fabrication et des secteurs connexes.

Cette convergence freine la mobilité des travailleurs. Dans l'exemple qui précède, un travailleur qui quitte le secteur de la fabrication éprouverait plus de difficulté à trouver du travail dans une industrie connexe, le débouché le plus naturel qui s'offre en temps normal pour ses compétences. Il serait, par conséquent, plus enclin à rester dans son secteur ou encore il lui faudrait plus de temps pour trouver un emploi dans un autre secteur.

Une analyse sectorielle des effets d'entraînement indique que le secteur qui produit les effets les plus importants au Canada est celui de la fabrication[11]. Un fléchissement de l'emploi dans ce secteur fait monter le taux de chômage dans l'industrie de la construction en particulier, mais aussi dans le commerce de gros et de détail, les communications, les services aux entreprises et les services personnels (voir Gera et Rahman [1991]). Ces effets d'entraînement s'expliquent par les variations de la demande d'entrées dans le secteur de la fabrication et une diminution de la demande des produits des autres secteurs, phénomène imputable à une baisse du revenu des travailleurs par suite de la hausse du chômage dans le secteur de la fabrication.

Obstacles à la mobilité intersectorielle des travailleurs âgés

Les obstacles à la mobilité intersectorielle jouent davantage dans le cas des travailleurs âgés. Il arrive souvent qu'ils possèdent des compétences professionnelles très particulières à une industrie et difficilement transférables à d'autres secteurs d'activité. Cette spécificité des compétences nuit à leur mobilité intersectorielle, surtout s'il existe des effets d'entraînement négatifs. Leur profil salarial constitue un autre facteur capital, car les travailleurs âgés ont tendance à être mieux rémunérés, d'où leur moindre propension à changer d'emploi.

Les profils de mobilité observés chez les travailleurs âgés peuvent également avoir subi l'influence de l'accroissement du nombre de jeunes travailleurs qui ont commencé à affluer sur le marché du travail dans les années 70. Ces jeunes s'attendent à être moins bien rémunérés et font généralement preuve d'une grande mobilité, caractéristiques qui peuvent agir négativement sur la mobilité des travailleurs âgés parce que ceux-ci s'attendent à toucher des salaires moins élevés s'ils changent d'industrie, surtout s'ils sont aussi appelés à sacrifier leur ancienneté. L'effet net pourrait être de réduire les avantages de la mobilité et d'accroître les avantages relatifs qu'il y aurait à attendre d'une réembauche. C'est ce qui ressort du fait qu'en 1982, environ la moitié des travailleurs âgés ont été réembauchés par le même employeur après avoir perdu leur travail[12]. Le désir de ces travailleurs de rester chez le même employeur et dans la même industrie semble fort au Canada.

Enfin, d'autres raisons ont également été avancées pour expliquer l'allongement (relatif) des périodes de chômage et de la plus grande persistance du chômage chez les travailleurs âgés. On a fait valoir que les difficultés d'adaptation observées dans le cas de ce groupe pourraient s'expliquer en partie par leur façon de chercher du travail et les pratiques d'embauche des employeurs. On dit que les travailleurs âgés veulent profiter davantage de leur temps libre que les jeunes et que leur recherche d'un emploi est, par

conséquent, moins intense. Par ailleurs, les employeurs peuvent se servir de l'âge comme facteur de discrimination parce qu'ils considèrent que l'investissement requis sur le plan de la formation pourrait ne pas justifier le rendement qu'ils peuvent attendre de leurs travailleurs.

Les données tirées de l'EA de 1986 et présentées par Corak au chapitre 7 de la présente publication révèlent en réalité que l'intensité avec laquelle les chômeurs âgés cherchent du travail équivaut à celle des chômeurs dans la force de l'âge. Il est donc réaliste de conclure que le fait que les employeurs hésitent à embaucher des chômeurs âgés explique la plus forte tendance de ces derniers à connaître un chômage de longue durée[13].

Conclusion

Dans notre analyse des profils de la mobilité interindustrielle de la main-d'œuvre, du chômage et de l'adaptation au marché du travail pendant les années 80, nous avons découvert que le taux de mobilité relevé pour 1985-1986 était inférieur à celui de 1980-1981, période ayant précédé la récession. Dans la mesure où la mobilité interindustrielle de la main-d'œuvre constitue un indicateur d'une adaptation harmonieuse au marché du travail, la diminution des taux de mobilité enregistrée par la suite au cours des années 80 indique un ralentissement de l'adaptation au changement sur le marché du travail.

Les données transversales permettent de faire les constatations suivantes :

- Le chômage qu'a connu la majorité des chômeurs qui ont trouvé du travail peut être considéré comme frictionnel et relevant du fonctionnement efficace du marché du travail; les travailleurs ayant changé de secteur d'activité représentent une plus forte proportion du chômage frictionnel que ceux qui ont trouvé une nouvel emploi dans la même industrie.

- Les travailleurs ayant subi une cessation d'emploi involontaire et les travailleurs âgés ont connu des périodes de chômage plus longues.

- Environ 20 % des chômeurs n'ayant pas trouvé de travail en 1986 sont restés en chômage pendant plus de six mois; les chômeurs âgés et ceux qui ont connu une cessation d'emploi involontaire représentent une proportion importante des chômeurs de longue durée.

- L'incertitude liée aux perspectives d'emploi dans d'autres industries et les effets d'entraînement peuvent avoir provoqué une baisse de la mobilité interindustrielle et une augmentation de la durée du chômage, notamment chez ceux qui n'ont pas trouvé un nouvel emploi.

Si les fluctuations du chômage s'expliquent principalement par des chocs sectoriels, des politiques axées sur la demande globale pourraient ne pas être la meilleure arme pour combattre les changements qui en résultent sur le marché du travail. Le seul cas où une telle politique pourrait être efficace est peut-être lorsqu'il y a d'importants effets d'entraînement. Des politiques axées sur une demande globale expansionniste peuvent aider à compenser des effets d'entraînement négatifs et faciliter le redéploiement des travailleurs. Notre analyse empirique laisse cependant entrevoir que quelques secteurs seulement produisent ou subissent des effets d'entraînement marqués. Il serait peut-être trop extrême de s'en remettre à des politiques axées sur la demande globale dans ces circonstances.

Les politiques qui visent à faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre entre les diverses industries et les diverses régions pourraient se révéler plus profitables lorsqu'il y a des déplacements sectoriels. Un aspect important à envisager ici sur le plan des politiques est ce qui arrive au niveau de formation propre à un secteur après un important choc dans ce secteur. S'il y a des incertitudes en matière d'emploi, la recherche nous indique que, lorsque la demande relative de main-d'œuvre subit le contrecoup d'une évolution de la composition industrielle de l'activité économique, les travailleurs possédant une compétence particulière ne se prévalent pas rapidement de nouvelles possibilités tant qu'ils ne savent pas si les changements qui les touchent sont permanents. Ainsi, le chômage pourrait se prolonger parce que les travailleurs spécialisés attendent une éventuelle reprise de leur industrie ou que l'incertitude se dissipe. Si les changements sont définitifs, les travailleurs tombés en chômage qui finissent par réussir à se trouver un nouvel emploi sacrifient souvent les compétences auparavant acquises à la faveur de la transition. C'est pourquoi l'importance moyenne des compétences particulières de la main-d'œuvre diminue à la suite d'un grand choc touchant un secteur donné, et le bassin de travailleurs marginaux susceptibles de se retrouver en chômage augmente. On se retrouve au lendemain d'un choc avec un taux de chômage naturel plus élevé, mais il est probable que ce taux baissera ensuite avec l'acquisition au fil des ans par les travailleurs de compétences particulières à une autre profession ou à un autre secteur d'activité. Selon ce scénario, les politiques adoptées devraient avoir pour principal objet de faciliter le redéploiement de la main-d'œuvre des secteurs en déclin vers les secteur en expansion. Un élément clé d'un tel train de politiques pourrait être la création d'un milieu où les travailleurs peuvent facilement acquérir d'autres genres de compétences particulières.

10 Les écarts de salaires entre les industries au Canada : données et conséquences

Surendra Gera et Gilles Grenier

Les salaires jouent un rôle extrêmement important dans le fonctionnement du marché du travail. Des salaires souples épousent les variations de la demande et de l'offre de main-d'œuvre : ils augmentent ou diminuent selon que la demande ou l'offre est excédentaire. Il en résulte que les salaires correspondent au niveau d'équilibre de la demande et de l'offre de travail sur le marché. Le chômage qui existe à ce point d'équilibre est dit « frictionnel » ou volontaire.

Toutefois, le chômage augmente si, pour une raison ou une autre, les salaires ne s'établissent pas au niveau d'équilibre du marché. Lorsque ceux-ci sont rigides et supérieurs à leur valeur d'équilibre, les employeurs embauchent moins de personnel, d'où une hausse du chômage involontaire; c'est-à-dire que les chômeurs qui ont les mêmes compétences que certains travailleurs et qui désirent travailler au même salaire ne peuvent pas trouver de travail[1]. La situation s'aggrave si la conjoncture économique change. En période de ralentissement économique, il y a plus de chômage qu'en temps normal si les salaires ne peuvent s'adapter à une baisse de la demande de biens et de services et, par conséquent, de la demande de main-d'œuvre. De plus, la combinaison d'un effectif plus important de chômeurs et de salaires élevés et rigides entraîne la persistance du chômage.

Les données disponibles semblent indiquer que certaines entreprises versent en fait des salaires supérieurs au niveau d'équilibre de la demande et de l'offre de travail. En outre, on constate des écarts dans les salaires de travailleurs de compétences égales dans des industries différentes. Les économistes ont expliqué de trois manières principales le fait que certaines entreprises ou industries versent des salaires plus élevés à des travailleurs dont les compétences sont semblables à celles de travailleurs d'autres entreprises ou industries.

Une première explication s'inspire de la théorie du marché du travail concurrentiel. Elle suppose que les écarts de salaires d'une industrie à l'autre sont des « écarts compensateurs » liés aux différences entre les caractéristiques des emplois ou des besoins en capital humain (compétences). Par exemple, les écarts peuvent tenir à des différences dans les conditions de travail, les travailleurs de certaines industries touchant des salaires plus élevés pour le travail de nuit (voir Kostiuk [1990]). Des primes salariales compensatrices peuvent aussi être accordées pour les divers risques que présente le travail, comme les risques de blessure ou de mort[2]. Il se peut qu'il existe des écarts de salaires temporaires à cause de déplacements de la demande ou l'offre de main-d'œuvre entre les secteurs et de l'imperfection de la mobilité à court terme de la main-d'œuvre. Selon ces explications, si l'on pouvait observer toutes les caractéristiques des travailleurs et des emplois, il n'y aurait aucun écart de salaires entre les travailleurs de compétences égales.

Une deuxième explication met l'accent sur les facteurs institutionnels, qui jouent un rôle particulièrement important sur le marché du travail. Selon cette théorie, la rigidité des salaires est attribuable à l'existence de syndicats et à la réglementation gouvernementale, comme la loi sur le salaire minimum.

Une troisième explication impute les écarts de salaires au fait que les travailleurs reçoivent des « rentes économiques ». Ces rentes leur permettent de toucher un salaire supérieur à celui qu'il pourrait recevoir dans le meilleur des cas. Les théories des salaires d'efficience expliquent l'existence de ces rentes. Ces théories ont principalement pour objet d'expliquer pourquoi certains employeurs semblent trouver rentable, dans certaines circonstances, de verser à leurs travailleurs un salaire plus élevé que celui que reçoivent des travailleurs équivalents sur un marché concurrentiel. Selon ces théories, il existe un rapport positif entre la productivité des travailleurs (après prise en compte des coûts liés à la formation et au roulement de la main-d'œuvre) et le taux de salaire. Par conséquent, les employeurs qui versent des salaires élevés peuvent hésiter à réduire les salaires, même en cas d'excédent de l'offre de main-d'œuvre, parce que toute économie de coûts qu'ils peuvent réaliser par suite de telles réductions de salaires serait plus qu'annulée par une diminution de la productivité des travailleurs. En période de grave récession, si les employeurs adoptent une politique de rigidité salariale, cela peut contribuer à la persistance du chômage.

La présente étude a d'abord pour but d'établir l'existence d'écarts entre les salaires de travailleurs de compétences égales dans diverses industries et de déterminer, le cas

échéant, si ces écarts représentent une rente économique selon la théorie des salaires d'efficience. Elle vise ensuite à déterminer si les écarts de salaires entre les industries peuvent expliquer la persistance observée du chômage pendant les années 80.

Voici la structure de l'étude. À la première section, nous présentons des données sur les écarts de salaires entre les industries. À la deuxième section, nous nous penchons sur les diverses explications des écarts de salaires entre les industries. À partir de cette analyse, nous concluons que l'ampleur et la persistance des écarts observés ne peuvent s'expliquer facilement ni par des facteurs de concurrence (différences dans la composition des compétences, écarts compensateurs ou écarts temporaires), ni par des facteurs de nature institutionnelle. Nous trouvons toutefois certains éléments qui viennent étayer la théorie des modèles des salaires d'efficience. Dans la troisième section, nous analysons les répercussions de la structure des salaires des industries sur la situation récente du Canada au plan du chômage, tandis que nous concluons notre étude en examinant dans la quatrième section nos principaux résultats et leurs conséquences en matière de politique.

La structure des salaires des industries : données canadiennes

Les écarts de salaires entre les industries ont fait l'objet de nombreuses études. Les études antérieures comparaient généralement les salaires moyens par industrie et se limitaient aux industries manufacturières. Des études plus récentes portent sur des industries non manufacturières et ont pris en compte d'autres facteurs influant sur les salaires, qui peuvent différer d'une industrie à l'autre. Ostry et Zaidi ([1979], chapitre 12) ont procédé à une revue exhaustive de l'évolution du classement par rang et de la variation des salaires dans le secteur manufacturier au Canada au cours du XX[e] siècle. Ils observent que le classement par rang des salaires moyens par industrie change souvent pendant les premières étapes de l'industrialisation, mais qu'il a tendance à se stabiliser dans les étapes ultérieures. La variation des écarts de salaires entre les industries a été remarquablement constante dans le temps, bien qu'il existe un rapport positif entre les taux de salaires horaires et les cycles économiques. Dans une autre étude canadienne importante, Kumar [1974] examine les taux de salaires de deux professions – l'une exigeant des compétences et l'autre pas – dans 26 industries manufacturières canadiennes pour déterminer les écarts de salaires d'une industrie à l'autre. Il a lié les écarts de salaires à diverses caractéristiques de chaque industrie, dont certaines reflétaient le contexte concurrentiel et d'autres traduisaient des facteurs institutionnels.

D'autres études sur les écarts de salaires entre les industries ont été réalisées aux États-Unis et dans d'autres pays. Fondées sur d'importants ensembles de données personnelles, ces études concluent à l'existence d'écarts des salaires marqués et persistants d'une industrie à l'autre, même après prise en compte d'un vaste éventail de caractéristiques des travailleurs et des emplois[3].

L'ampleur des écarts de salaires entre les industries

Au moyen de données de l'Enquête sur l'activité (EA) de Statistique Canada pour 1986[4], nous estimons les écarts de salaires entre les industries à divers niveaux d'agrégation des industries, pour divers types de travailleurs et pour les diverses régions. Nous avons obtenu ces écarts après avoir tenu compte des différences individuelles sur le plan du capital humain et d'autres caractéristiques personnelles qui peuvent influer sur les salaires. Le tableau 10-1 jette un premier éclairage sur la nature et l'importance des écarts de salaires pour les grands groupes d'industries. Il indique l'écart en pourcentage entre le salaire d'un travailleur d'une industrie donnée et le salaire moyen de l'ensemble des industries[5].

Deux grandes constatations s'imposent. D'abord, il existe des écarts de salaires considérables entre les industries, même après prise en compte des caractéristiques des travailleurs sur le plan de la profession, du capital humain et des facteurs géographiques et démographiques. Dans les secteurs du commerce de gros et de détail et des « autres services », les salaires sont inférieurs à la moyenne, tandis que dans les cinq autres groupes d'industries (autres industries primaires; industries manufacturières; construction; transports, communications et autres services publics;

Tableau 10-1

Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les groupes d'industries, Canada, 1986

En pourcentage

Autres industries primaires	17,7
Industries manufacturières	2,4
Construction	13,4
Transports, communications et autres services publics	8,0
Commerce de gros et de détail	–6,3
Finance, assurances et affaires immobilières	6,1
Autres services	–5,3

Source Gera et Grenier [1991].

finance, assurances et affaires immobilières), les salaires sont supérieurs à la moyenne. Les travailleurs d'autres industries primaires (comme les mines) touchent les salaires les plus élevés; ils gagnent environ 18 % de plus que le salaire moyen et, par conséquent, environ 24 % de plus que les travailleurs équivalents du commerce de gros et de détail.

Le tableau 10-2 présente des données sur les écarts de salaires selon une ventilation plus désagrégée des industries. Nous constatons que les primes salariales versées dans les industries varient d'un pourcentage supérieur de 33 % à la moyenne (pour l'industrie des produits du tabac) à un pourcentage inférieur de 32 % à la moyenne (pour les services médicaux et sociaux et les organisations cultuelles). À partir de ces données, on peut formuler certaines observations générales au sujet de la structure des salaires des industries canadiennes. Le groupe des industries primaires constitue un secteur à salaires élevés, et à l'intérieur de ce groupe, l'industrie de la pêche et du piégeage est un secteur à salaires faibles. Au sein du groupe des industries manufacturières qui, dans l'ensemble, verse des salaires légèrement supérieurs à la moyenne, il y a des secteurs à salaires élevés et des secteurs à salaires faibles (salaires supérieurs et salaires inférieurs à la moyenne). Les industries des produits du tabac, des produits du pétrole et du charbon, des produits chimiques, du papier et de la première transformation des métaux appartiennent à la première catégorie et les industries du textile, du meuble et du cuir, à la seconde. Dans le secteur du commerce, le commerce de détail est un secteur à salaires faibles tandis que le commerce de gros représente un secteur à salaires élevés. Le groupe des « autres services » est, dans l'ensemble, un secteur à salaires faibles, alors que les services fournis aux entreprises représentent un secteur à salaires élevés. À ce niveau de désagrégation des industries, la structure des salaires des industries canadiennes paraît semblable à la structure américaine (voir Krueger et Summers [1988]).

Explications des écarts de salaires entre les industries

Il ressort nettement de ce qui précède qu'il existe d'importants écarts de salaires d'une industrie à l'autre. Ces écarts s'expliquent d'un certain nombre de manières. Ces explications peuvent être regroupées en trois grandes catégories : les explications reposant sur la concurrence du marché du travail, c'est-à-dire que les écarts entre les industries au plan des caractéristiques des emplois font que les salaires sont plus élevés dans une industrie que dans une autre (par exemple, les salaires sont plus élevés dans une industrie qui comprend une forte proportion de travailleurs qualifiés); les explications fondées sur les institutions, qui

Tableau 10-2

Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les industries, Canada, 1986

En pourcentage

	Niveau de salaires	
Autres industries primaires		
Forêts	Élevé	18,9
Pêche et piégeage	Faible	–9,5
Mines de métaux	Élevé	18,9
Combustibles minéraux	Élevé	25,5
Mines non métallifères	Élevé	13,7
Carrières et sablières	Moyen	0,8
Services miniers	Élevé	22,7
Industries manufacturières		
Aliments et boissons	Faible	–3,5
Produits du tabac	Élevé	33,4
Caoutchouc et matières plastiques	Élevé	7,1
Cuir	Faible	–10,0
Textile	Faible	–19,0
Habillement	Faible	–8,1
Produits du bois	Élevé	8,7
Meubles et articles d'ameublement	Faible	–14,4
Papier et produits connexes	Élevé	12,0
Impression, édition et industries connexes	Élevé	6,4
Première transformation des métaux	Élevé	11,5
Produits métalliques	Élevé	3,7
Machines	Moyen	0,8
Matériel de transport	Élevé	7,2
Appareils électriques	Élevé	2,6
Produits minéraux non métalliques	Élevé	4,8
Produits du pétrole et du charbon	Élevé	20,8
Chimie et produits chimiques	Élevé	14,4
Diverses industries	Moyen	–3,4
Construction		
Entrepreneurs généraux	Élevé	11,4
Entrepreneurs spécialisés	Élevé	17,0
Services relatifs à la construction	Moyen	–2,4
Transports, communications et autres services publics		
Transports	Élevé	8,7
Entreposage	Moyen	6,3
Communications	Élevé	10,5
Électricité, gaz et eau	Élevé	14,4
Commerce		
Commerce de gros	Élevé	3,8
Commerce de détail	Faible	–11,1
Finance, assurances et affaires immobilières		
Institutions financières	Élevé	9,3

Tableau 10-2 (suite)
En pourcentage

	Niveau de salaires	
Assureurs		
Agences d'assurances et affaires immobilières	Élevé	13,7
	Faible	–4,1
Autres services		
Éducation et services annexes	Moyen	–1,0
Services médicaux et sociaux	Faible	–3,1
Organisations cultuelles	Faible	–31,8
Divertissements et loisirs	Faible	–11,4
Services fournis aux entreprises	Élevé	4,8
Services personnels	Faible	–16,7
Hébergement et restauration	Faible	–20,3
Services divers	Faible	–2,8

Source Gera et Grenier [1991].

reposent sur la nature des arrangements contractuels entre les employeurs et les travailleurs, arrangements qui se traduisent souvent par la présence (ou l'absence) de syndicats; enfin, les explications par les salaires d'efficience qui peuvent tenir au fait que les travailleurs de certaines industries touchent une prime salariale (rente économique) contrairement aux travailleurs comparables d'autres industries.

Les explications fondées sur la « concurrence du marché du travail »

La structure professionnelle et les écarts de salaires

Pour vérifier l'hypothèse selon laquelle les écarts de salaires entre les industries tiennent à des différences dans les compétences exigées ou les caractéristiques des emplois d'une industrie à l'autre, nous avons examiné séparément les écarts de salaires entre les industries pour les cols blancs et les cols bleus. Les résultats présentés au tableau 10-3 indiquent que la structure salariale est à peu près semblable pour les deux catégories de travailleurs, la variation moyenne des salaires entre les industries étant de 18,9 % pour les cols blancs et de 13,6 % pour les cols bleus. En d'autres termes, l'intervalle de variation – à la hausse ou à la baisse – des niveaux salariaux est le même pour les cols blancs et les cols bleus. Nous constatons en outre que la plupart des industries qui versent des salaires élevés le font pour les cols blancs et les cols bleus. Cette constatation vaut aussi pour les industries à salaires faibles. Nous sommes parvenus à la même conclusion après avoir examiné les écarts de salaires entre les industries pour trois groupes professionnels, à savoir la gestion, le travail de bureau et la fabrication. Nous avons constaté que les industries qui versent des salaires élevés aux travailleurs d'un groupe professionnel ont tendance à faire de même pour les autres groupes professionnels. Ces résultats militent fortement contre l'argument selon lequel les écarts de salaires entre les industries sont en grande partie attribuables à des différences dans les caractéristiques des emplois[6].

Différences des modes d'accumulation du capital humain

Une autre explication de l'existence d'écarts de salaires entre les industries est qu'ils seraient attribuables à des différences dans les modes d'accumulation du capital humain d'une industrie à l'autre et que ces différences seraient liées à des caractéristiques individuelles comme l'âge, la durée de l'emploi, le sexe et le niveau d'instruction ainsi qu'à des différences tenant à la taille des entreprises.

On pourrait faire valoir, par exemple, que les entreprises versent une prime salariale aux travailleurs âgés de 45 à 64 ans et aux travailleurs qui occupent leur emploi depuis longtemps parce qu'ils ont acquis un capital humain appréciable. Le tableau 10-4 indique les écarts de salaires selon les caractéristiques démographiques et autres. Nous constatons que, bien que les écarts salariaux entre les industries soient plus petits pour ces travailleurs que dans le cas des jeunes travailleurs qui occupent leur emploi depuis peu, les différences demeurent minimes. De même, les écarts entre les femmes et les hommes, entre les travailleurs peu instruits et les travailleurs instruits et entre les petites et les grosses entreprises sont très faibles[7]. Il ressort de notre examen que les variations d'âge, de durée de l'emploi, de sexe, d'instruction et de taille d'entreprise ne jouent pas beaucoup dans la variation des salaires observée d'une industrie à l'autre. Dans tous les cas, les niveaux de salaires sont très rapprochés; en effet, ils sont uniformément hauts ou bas pour tous les travailleurs, quelles que soient leurs caractéristiques individuelles

La stabilité de la structure des salaires des industries

Une troisième explication est que les primes salariales résulteraient de l'immobilité à court terme de la main-d'œuvre ou de chocs temporaires de la demande de main-d'œuvre. Le tableau 10-5 présente des estimations des écarts de salaires entre les industries selon des données de recensement pour les années 1970, 1980 et 1985. Les résultats montrent que la structure des salaires était semblable pour

Tableau 10-3

Salaires par rapport à la moyenne des industries, cols blancs et cols bleus, selon les industries, Canada, 1986

En pourcentage

	Niveau de salaires	Cols blancs	Cols bleus
Autres industries primaires			
Forêts	Élevé	11,4	13,8
Pêche et piégeage	Faible	27,8	–19,4
Mines de métaux	Élevé	10,1	18,3
Combustibles minéraux	Élevé	30,2	16,0
Mines non métallifères	Élevé	17,6	6,5
Carrières et sablières	Moyen	–0,1	–2,5
Services miniers	Élevé	23,6	16,6
Industries manufacturières			
Aliments et boissons	Faible	–8,1	–5,4
Produits du tabac	Élevé	26,7	38,4
Caoutchouc et matières plastiques	Élevé	10,9	2,0
Cuir	Faible	–1,9	–13,9
Textile	Faible	–12,4	–23,1
Habillement	Faible	11,2	–15,9
Produits du bois	Élevé	6,7	3,2
Meubles et articles d'ameublement	Faible	–16,0	–18,6
Papier et produits connexes	Élevé	19,1	4,9
Impression, édition et industries connexes	Élevé	0,5	7,2
Première transformation des métaux	Élevé	22,1	3,6
Produits métalliques	Élevé	3,3	1,3
Machines	Moyen	2,8	–2,9
Matériel de transport	Élevé	8,7	2,9
Appareils électriques	Élevé	5,9	–1,6
Produits minéraux non métalliques	Élevé	–5,9	2,0
Produits du pétrole et du charbon	Élevé	9,5	31,8
Chimie et produits chimiques	Élevé	14,8	11,9
Diverses industries	Moyen	2,6	–8,4
Construction			
Entrepreneurs généraux	Élevé	8,4	8,7
Entrepreneurs spécialisés	Élevé	11,1	13,8
Services relatifs à la construction	Moyen	–3,3	5,5
Transports, communications et autres services publics			
Transports	Élevé	13,1	1,9
Entreposage	Moyen	7,1	3,4
Communications	Élevé	14,2	4,8
Électricité, gaz et eau	Élevé	16,9	10,1
Commerce			
Commerce de gros	Élevé	4,6	–1,5
Commerce de détail	Faible	–12,3	–8,9
Finance, assurances et affaires immobilières			
Institutions financières	Élevé	10,6	–11,4
Assureurs	Élevé	14,9	–31,9
Agences d'assurances et affaires immobilières	Faible	–2,2	–12,3
Autres services			
Éducation et services annexes	Moyen	2,8	–6,5
Services médicaux et sociaux	Faible	4,3	–82,7
Organisations cultuelles	Faible	–31,0	10,5
Divertissements et loisirs	Faible	–8,8	–13,8
Services fournis aux entreprises	Élevé	5,8	9,3
Services personnels	Faible	–15,7	–12,2
Hébergement et restauration	Faible	–18,1	–29,0
Services divers	Faible	–1,4	–4,0

Source : Gera et Grenier [1991].

chacune de ces années : le groupe des autres industries primaires versait systématiquement les salaires les plus élevés et le groupe des industries du commerce versait systématiquement les salaires les plus faibles, tandis que le classement des autres industries ne variait que légèrement. En outre, le degré de variation d'une industrie à l'autre était plus ou moins constant.

De plus, les écarts de salaires entre les industries semblent assez constants d'une région à l'autre. Le tableau 10-6 montre la variation des écarts de salaires entre les industries pour les cinq régions canadiennes en 1986. L'ampleur des écarts varie quelque peu, oscillant entre 13,6 % en Ontario et 18 % en Colombie-Britannique, mais les différences sont petites et laissent supposer que le degré de dispersion d'une région à l'autre est plutôt stable[8].

La qualité de la main-d'œuvre

Une quatrième explication courante est qu'il existe entre les industries des écarts attribuables à des aspects non mesurés de la qualité de la main-d'œuvre comme la

Tableau 10-4

Salaires par rapport à la moyenne des industries, certaines caractéristiques, Canada, 1986

	Variation moyenne des salaires entre les industries[1]	Taille de l'échantillon
	En pourcentage	
Âge		
20 à 24 ans	17,6	4 376
45 à 64 ans	14,3	8 134
Durée de l'emploi		
2 ans ou moins	17,8	12 068
Plus de 8 ans	12,9	10 080
Sexe		
Masculin	14,3	17 594
Féminin	16,2	15 350
Instruction		
Primaire et secondaire	16,9	21 476
Universitaire	17,9	3 864
Taille de l'entreprise		
De 1 à 99 salariés	17,5	14 395
500 salariés ou plus	16,5	9 539
Travail à plein temps et à temps partiel		
Travailleurs à plein temps	14,1	27 834
Travailleurs à temps partiel	19,6	5 110
Travailleurs syndiqués et non syndiqués		
Travailleurs syndiqués	11,9	12 533
Travailleurs non syndiqués	17,7	20 411

1 D'après les estimations des écarts de salaires entre les industries pour les industries à deux chiffres.
Source Gera et Grenier [1991].

motivation et les capacités innées. Ainsi, les écarts de salaires observés entre les industries pourraient s'expliquer par des différences dans les capacités productives des travailleurs, qui ne sont pas saisies par les mesures des caractéristiques individuelles.

Il s'agit là d'un argument difficile à vérifier empiriquement. Une méthode proposée par Krueger et Summers [1988] consiste à déterminer comment les mesures observées de la qualité de la main-d'œuvre (comme le niveau d'instruction) diffèrent d'une industrie à l'autre. Si les écarts de salaires entre les industries sont attribuables à des différences mesurées de la qualité de la main-d'œuvre, on pourrait s'attendre à une diminution appréciable de la variation des salaires une fois les mesures du capital humain prises en compte. Selon nos résultats (présentés dans Gera et Grenier [1991]) et ceux de Krueger et Summers [1988] pour les États-Unis, les écarts non mesurés dans la qualité de la main-d'œuvre ne jouent pas un rôle important dans les écarts de salaires entre les industries[9].

On peut aussi aborder la question de la qualité non mesurée de la main-d'œuvre en se servant de données longitudinales sur les travailleurs. En suivant ceux-ci quand ils changent d'emploi pour passer d'une industrie à une autre,

Tableau 10-5

Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les groupes d'industries, Canada, 1970, 1980 et 1985

En pourcentage

	1970	1980	1985
Autres industries primaires	23,4	27,0	31,3
Industries manufacturières	6,2	4,3	6,8
Construction	11,5	8,2	4,2
Transports, communications et autres services publics	10,5	12,9	14,7
Commerce	–10,4	–11,2	–10,8
Finance, assurances et affaires immobilières	3,0	3,8	5,1
Autres services	–9,2	–6,5	–7,0

Source Gera et Grenier [1991].

Tableau 10-6

Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les régions, Canada, 1986

	Variation moyenne des salaires entre les industries	Taille de l'échantillon
	En pourcentage	
Canada	15,1	32 945
Régions[1]		
Provinces de l'Atlantique	15,8	8 090
Ontario	13,6	6 917
Québec	16,8	5 180
Provinces des Prairies	16,0	9 576
Colombie-Britannique	18,0	3 179

1 D'après les estimations des écarts de salaires entre les industries pour les industries à deux chiffres.
Source Gera et Grenier [1991].

il est possible de déterminer le salaire qu'ils touchent (pour une qualité de travail qui est fort probablement la même).

L'Enquête sur l'activité nous renseigne sur les travailleurs qui ont quitté un emploi en 1986 pour en trouver un autre dans une industrie différente la même année[10]. Nous constatons ainsi que, lorsqu'un travailleur passe à une industrie à salaires élevés, il reçoit la même prime salariale que les autres (voir Gera et Grenier [1991]). Pour vérifier ce résultat, nous avons examiné l'incidence sur les salaires d'un changement d'industrie dans le cas de travailleurs licenciés (39 % de l'échantillon de l'Enquête sur l'activité) et de celui de travailleurs ayant quitté leur emploi de leur plein gré (54 % de l'échantillon)[11]. Dans les deux cas, les travailleurs touchaient la prime salariale de l'industrie à laquelle ils passaient. Ces résultats concordent avec ceux que nous avons présentés au tableau 10-2 et confirment que les modifications salariales des travailleurs qui changent d'industrie suivent la structure des salaires de l'industrie. Nous en concluons que les écarts de salaires entre les industries sont en grande partie attribuables à des différences qui ne sont pas liées à la qualité non mesurée de la main-d'œuvre[12].

Les écarts compensateurs

Une cinquième possibilité est que les écarts de salaires entre les industries traduisent des écarts « compensateurs », c'est-à-dire que les travailleurs reçoivent une compensation en raison de caractéristiques non salariales de l'industrie. Il peut s'agir, par exemple, d'horaires hebdomadaires non standard, de travail posté, de la présence de risques de blessures ou de risques pour la santé.

Il est difficile de fournir des données empiriques sur les écarts compensateurs. Les données disponibles ne nous permettent pas d'examiner directement l'impact des conditions de travail sur les écarts de salaires entre les industries. Certaines données portent toutefois à croire que les écarts de salaires ne traduisent pas le genre d'écarts compensateurs examinés ici. Premièrement, Krueger et Summers [1988] constatent que l'inclusion de variables relatives aux conditions de travail influe à peine sur les primes salariales estimées aux États-Unis. En fait, ils observent que la dispersion a tendance à augmenter plutôt qu'à diminuer lorsque ces variables sont prises en considération. En outre, la prise en compte des avantages sociaux a tendance également à accroître les écarts de salaires. Les auteurs concluent que les facteurs compensateurs n'expliquent pas les écarts de salaires[13].

Un autre aspect des écarts compensateurs est la distinction entre travail à temps plein et travail à temps partiel. Au tableau 10-4, nous faisons état séparément des écarts de salaires pour les travailleurs à plein temps et les travailleurs à temps partiel. Nous constatons que les primes salariales versées aux travailleurs à temps plein ne diffèrent pas sensiblement de celles de l'ensemble de l'échantillon. Il est intéressant de constater que les travailleurs à temps partiel touchent des primes salariales dans une plus grande mesure que les travailleurs à plein temps. Les industries qui versent aux travailleurs à plein temps un salaire supérieur à leurs salaires moyens ont également tendance à verser aux travailleurs à temps partiel un salaire supérieur à leurs salaires moyens. Ces résultats nous portent à douter de la théorie des écarts de salaires compensateurs.

Il est difficile de concilier l'étroite similarité observée dans les écarts de salaires entre les industries d'une profession à l'autre avec l'argument des écarts compensateurs, étant donné qu'il est peu probable que lorsque les conditions de travail sont mauvaises pour les ouvriers, elles le soient aussi pour les gestionnaires et les employés de bureau. En outre, si les primes salariales traduisent des écarts compensateurs et non des rentes économiques, les travailleurs ont moins d'incitation supplémentaire à considérer les emplois comme particulièrement précieux. Il en découle qu'il n'y a pas de rapport entre les primes salariales et les taux de départs volontaires. Nous montrerons dans les sections ultérieures du présent chapitre que les primes salariales sont en fait étroitement associées à de faibles taux de départs volontaires[14]. Cela laisse supposer fortement que les travailleurs des industries à salaires élevés reçoivent des rentes parce qu'ils occupent de bons emplois ou qu'il existe une bonne adéquation emploi-travailleur; il ne s'agit pas simplement d'écarts compensateurs.

Les explications fondées sur les institutions

On cite souvent le taux de syndicalisation comme une cause importante des écarts de salaires. Par exemple, Krueger et Summers [1988] ont soutenu que les écarts de salaires entre les industries sont attribuables au fait que les syndicats peuvent faire monter les salaires dans certaines industries sans subir de pertes d'emplois graves[15]. Il en résulterait une plus forte variation des écarts chez les travailleurs syndiqués que chez les travailleurs non syndiqués. En fait, nos résultats, ainsi que ceux de Krueger et Summers, montrent que ce n'est pas le cas, car la variation des salaires des travailleurs non syndiqués (17,7 %) entre les industries est plus grande que celle des travailleurs syndiqués (11,9 %). Cette situation s'explique peut-être par le fait que les syndicats ont réussi dans une certaine mesure à obtenir un certain degré de parité salariale chez les travailleurs affichant des caractéristiques semblables, tandis que la

détermination des salaires des travailleurs non syndiqués est plus arbitraire. Nous constatons aussi que les salaires dans les secteurs où les travailleurs sont syndiqués et ceux où ils ne le sont pas ont tendance à être en rapport étroit et que le degré de variation des salaires est élevé dans les deux cas, ce qui laisse supposer que le processus de formation des salaires relatifs y est en gros le même[16].

Les salaires d'efficience

Les données présentées jusqu'ici sur les écarts de salaires entre les industries semblent indiquer que les travailleurs de certaines industries touchent effectivement une rente économique. Après prise en compte d'un large éventail de facteurs, il reste d'importants écarts salariaux qui s'expliquent difficilement par des différences de compétences ou de conditions de travail. Les écarts salariaux sont remarquablement stables dans le temps et selon les régions et ne constituent pas seulement un phénomène temporaire tenant à des variations de la demande de main-d'œuvre d'un secteur à l'autre et, par conséquent, à une mobilité imparfaite des travailleurs à court terme. De plus, les industries à salaires élevés ont tendance à verser des salaires élevés aux travailleurs de professions différentes.

Il s'agit donc d'expliquer pourquoi les industries à salaires élevés ne réduisent pas les salaires lorsque l'offre de main-d'œuvre est excédentaire. Pourquoi certains travailleurs touchent-ils une rente économique sur le marché du travail ? Les études récentes sur les salaires d'efficience expliquent jusqu'à un certain point les écarts de salaires[17]. Plusieurs explications conceptuellement distinctes mais complémentaires ont été données à l'appui de l'hypothèse des salaires d'efficience. On peut les classer en quatre groupes[18].

L'une est le « modèle du tire-au-flanc », selon lequel les entreprises versent des salaires élevés pour que les travailleurs redoublent d'efforts. L'argument de base est que l'entreprise ne peut qu'imparfaitement surveiller le comportement des gens au travail. Si un travailleur ne reçoit qu'un faible salaire, il est peu enclin à travailler fort parce que la perte de son emploi ne serait pas coûteuse. En offrant de meilleurs salaires, les entreprises augmentent le coût pour le travailleur de la perte de son emploi, donc du coût qu'il doit assumer s'il tire au flanc, ce qui l'encourage à fournir un rendement satisfaisant. Le chômage devient dans ce modèle un moyen de discipliner le travailleur. En versant des salaires plus élevés, l'entreprise réduit ses dépenses au titre de la surveillance des travailleurs.

Selon un autre modèle, des entreprises versent des salaires d'efficience pour réduire les coûts liés au roulement des travailleurs. Elles supposent que les travailleurs qui touchent un salaire élevé risquent moins de quitter leur emploi que ceux qui reçoivent un salaire faible. Si les entreprises supportent les coûts liés au roulement de la main-d'œuvre et que les taux de départs volontaires sont inversement proportionnels aux salaires payés, les primes salariales peuvent réduire le coût d'embauche, de recrutement et de formation des nouveaux travailleurs.

Un troisième modèle porte sur les effets de sélection. Selon ce modèle, les entreprises versent des salaires plus élevés pour attirer un bassin de candidats de plus grande qualité, étant donné que les travailleurs les plus productifs ont de meilleures possibilités d'emploi. Comme il est coûteux et difficile d'évaluer la qualité des travailleurs, il est souhaitable d'offrir des salaires élevés.

D'après le modèle de salaires équitables, des facteurs comme l'équité interne, les conventions sociales et la loyauté des travailleurs amènent les entreprises à partager leurs revenus avec tous leurs travailleurs, quelles que soient les conditions du marché externe. Akerlof et Yellen [1987] présentent un modèle où le moral et la loyauté des travailleurs envers l'entreprise ainsi que les normes de travail dépendent de la perception d'équité du salaire. La notion fondamentale de ce modèle est que les travailleurs essaient d'obtenir justice lorsqu'ils ne reçoivent pas ce qu'ils pensent mériter.

Considérons maintenant certaines données empiriques sur les théories des salaires d'efficience. Nous cherchons à démontrer ici l'importance potentielle des arguments relatifs aux salaires d'efficience, et non à faire la distinction entre diverses explications de leur existence.

Une conséquence des modèles de salaires d'efficience est que les entreprises peuvent tirer avantage du partage des rentes. Des salaires élevés peuvent aider les entreprises à réaliser des économies, par exemple, au titre des coûts liés au roulement de la main-d'œuvre et aux travailleurs qui tirent au flanc. Le roulement de la main-d'œuvre est coûteux pour les entreprises, car il entraîne des coûts sur le plan du recrutement, de la perte de production pendant que les postes sont vacants et de la perte de formation particulière (Salop [1979]). Selon Freeman et Medoff [1984], les économies résultant de taux de départs volontaires plus faibles lorsqu'il y a un syndicat correspondent à un pourcentage variant de 1 à 2 % des coûts de main-d'œuvre. Un faible roulement peut aussi apporter aux entreprises des gains indirects grâce au meilleur travail d'équipe qui découle de la continuité dans les rapports de travail. Raff et Summers [1987], par exemple, traitent de l'adoption d'un régime de rémunération prévoyant le versement de cinq dollars par

jour à la Ford Motor Company en 1914. Ils font remarquer que le taux de roulement élevé se répercutait dans une large mesure sur la production, et que l'augmentation des salaires a entraîné une hausse de la productivité, des gains de production considérables et la réduction de l'absentéisme et du roulement de la main-d'œuvre.

Nous avons examiné le rapport entre le roulement de la main-d'œuvre et les primes salariales pour déterminer si les écarts de salaires représentent des écarts compensateurs ou des salaires d'efficience. Si les primes salariales représentent des écarts compensateurs, nous pourrions nous attendre à ne trouver aucun rapport entre le roulement de la main-d'œuvre et les primes salariales. Par ailleurs, si les écarts de salaires observés représentent des rentes, il devrait exister un rapport négatif entre le roulement de la main-d'œuvre et les écarts de salaires entre les industries. En outre, si les travailleurs des industries à salaires élevés reçoivent des rentes économiques, il devrait exister un rapport positif entre la durée de l'emploi et les écarts de salaires entre les industries, étant donné qu'en fait une longue durée de l'emploi traduit un faible taux de roulement de la main-d'œuvre.

Nos résultats (présentés dans Gera et Grenier [1991]) indiquent que les primes salariales sont étroitement associées à des taux de départs volontaires plus faibles et à des périodes d'emploi plus longues. Ils confirment que les primes constituent une rente économique, et non simplement un écart compensateur, et donnent plus de poids aux arguments des salaires d'efficience, qui reposent sur le partage de la rente économique entre les entreprises et les travailleurs. Ces constatations concordent aussi avec celles d'autres chercheurs (voir, par exemple, Krueger et Summers [1988])[19].

Les écarts de salaires entre les industries et le chômage

Notre analyse des écarts de salaires entre les industries a révélé qu'il existe des écarts entre les salaires de travailleurs de compétences égales dans diverses industries et que ces écarts n'ont pas varié dans le temps. Nous examinons dans la présente section les conséquences de l'existence de ces écarts de salaires sur le chômage au Canada dans les années 80.

Nous posons deux questions interdépendantes. En premier lieu, la croissance des emplois à salaires élevés joue-t-elle un rôle plus important que la croissance des emplois à salaires faibles dans la réduction du niveau de chômage ? En deuxième lieu, dans l'affirmative, l'existence d'écarts de salaires peut-elle aider à expliquer la persistance du chômage dans les années 80 ?

Summers [1986] a examiné les taux de chômage de divers États des États-Unis et a constaté que la croissance des emplois à salaires élevés jouait un plus grand rôle dans la réduction du taux de chômage. Ce résultat peut s'expliquer de deux façons. Premièrement, les taux de roulement de la main-d'œuvre ont tendance à être plus élevés chez les travailleurs qui occupent des emplois à salaires faibles; en d'autres termes, les emplois à salaires élevés affichent une plus grande stabilité. Deuxièmement, en raison des effets d'entraînement, les emplois à salaires élevés stimulent la création d'emplois dans les autres secteurs de l'économie (voir, par exemple, Gera et Rahman [1991]).

Nos recherches montrent que, de 1976 à 1989, la variation de l'emploi dans les industries à salaires élevés a eu deux fois plus d'impact sur les taux de chômage que la croissance de l'emploi dans les industries à salaires faibles. Par exemple, une croissance de l'emploi de 10 % dans les industries à salaires élevés dans une province réduirait le taux de chômage de cette province de 1,1 point de pourcentage; par contre, la même croissance de l'emploi dans les industries à salaires faibles n'entraînerait qu'une réduction de 0,6 point de pourcentage du taux de chômage de la province (voir Gera et Grenier [1991])[20]. On trouve une autre illustration du phénomène au tableau 10-7, qui indique que de 1976 à 1989 la croissance de l'emploi au Canada en valeur nette a été positive par suite d'une augmentation de l'emploi de 4 points de pourcentage dans le secteur à salaires faibles et d'une diminution de 2 points dans le secteur à salaires élevés. En Ontario, le taux de chômage baissait pendant la période, l'emploi étant relativement stable dans le secteur à salaires élevés et progressant dans le secteur à salaires faibles.

L'impact baissier considérable de la croissance de l'emploi dans les industries à salaires élevés sur le taux de chômage devient encore plus évident lorsqu'on examine sa contribution dans les années 80. Au Canada, de 1981 à 1989, la part dans l'emploi total de l'emploi dans les industries à salaires faibles a augmenté de 2 points de pourcentage, la part de l'emploi dans les industries à salaires élevés a diminué de 1 point de pourcentage, tandis que le taux de chômage restait stable. Dans la période 1985-1989, toutefois, la part de l'emploi dans les industries à salaires faibles n'a pas varié, la part de l'emploi dans les industries à salaires élevés a augmenté de 1 point de pourcentage, tandis que le taux de chômage accusait une baisse de 3 points de pourcentage. On a constaté une évolution semblable en Ontario, où la stabilité ou le déclin de la part de l'emploi

Tableau 10-7

Croissance de l'emploi et chômage, Canada et Ontario, certaines périodes, 1976-1989

	Variation du taux de chômage	Variation de l'emploi[1]	Variation du ratio de l'emploi dans les industries à salaires élevés à l'emploi total	Variation du ratio de l'emploi dans les industries à salaires faibles à l'emploi total	Variation de la population active
	En points de pourcentage	En pourcentage	En points de pourcentage		En pourcentage
Canada					
1976-1989	0,4	34,6	–2,0	4,0	32,3
1981-1989	–	15,0	–1,0	2,0	13,5
1985-1989	–3,0	12,7	1,0	–	7,8
Ontario					
1976-1989	–1,1	38,9	–0,3	2,0	34,3
1981-1989	–1,5	20,6	1,0	–	16,8
1985-1989	–2,9	14,4	1,0	–1,0	9,6

1 Les données sur l'emploi s'appliquent à 46 industries.
Source Gera et Grenier [1991].

dans les industries à salaires faibles conjugué à l'accroissement de la part de l'emploi dans les industries à salaires élevés a donné lieu à d'importantes diminutions du taux de chômage.

Ces données semblent indiquer que, même si la croissance globale de l'emploi joue un rôle dans la réduction du taux de chômage, c'est la croissance du nombre d'emplois à salaires élevés qui importe le plus. Cette différence dans la réaction du chômage à la croissance de l'emploi dans les industries à salaires élevés et à salaires faibles peut-elle aider à expliquer la persistance du chômage dans les années 80 ? Nous avons examiné les pertes et les gains d'emplois dans ces secteurs dans les années 80. Il a fallu beaucoup de temps aux industries à salaires élevés pour se relever de la grave récession du début de la décennie. Le secteur des salaires élevés a perdu quelque 400 000 emplois de 1981 à 1983 et ne les a récupérés qu'en 1986. Par contre, le secteur des salaires faibles a connu une croissance de quelque 45 000 emplois de 1981 à 1983 et, pendant le reste de la décennie, il a progressé encore de 800 000 emplois. Pourtant, le taux de chômage global a mis du temps à diminuer. Le faible rythme de création d'emplois dans les industries à salaires élevés, ainsi que l'effet plus réduit de la croissance de l'emploi des industries à salaires faibles sur le chômage total peuvent aider à expliquer la persistance du chômage au Canada dans les années 80.

On a soutenu que les travailleurs qui perdent leur emploi dans le secteur à salaires élevés préfèrent attendre un emploi à salaire élevé plutôt que d'accepter un emploi moins intéressant à salaire faible, ce qui contribue à prolonger le chômage[21]. Ce comportement s'explique peut-être entre autres par le fait que les travailleurs qui perdent un emploi à salaire élevé peuvent juger que le fait d'accepter un emploi à salaire faible indiquerait à d'éventuels employeurs d'industries à salaires élevés qu'ils ne sont pas qualifiés pour occuper de meilleurs emplois, ce qui réduirait leurs chances de trouver un emploi dans le secteur des industries à salaires élevés. En outre, en cas de généreuses prestations d'assurance-chômage, il peut être plus efficace de chercher à plein temps un nouvel emploi lorsqu'on est chômeur que lorsqu'on travaille. Dans une étude récente sur les Canadiens de sexe masculin, Ham et Rea [1987] constatent que la durée des éventuelles prestations d'assurance-chômage de ceux-ci influe sur leur comportement. À mesure qu'approche la fin des prestations, ils ont tendance à intensifier leur recherche d'un emploi. En d'autres termes, l'intensité moyenne de la recherche pendant les périodes de chômage est inversement proportionnelle au nombre de semaines donnant droit à des prestations.

Résumé et conclusion

Les principaux résultats de l'analyse présentée dans le présent document peuvent se résumer ainsi :

- Il existe réellement des écarts de salaires entre les industries dans le cas de travailleurs de même compétence,

écarts qui varient relativement peu dans le temps. La structure de ces écarts est très semblable d'une profession à l'autre.

- La constatation selon laquelle la structure des salaires des diverses industries est la même pour les travailleurs réalisant diverses tâches milite fortement contre les écarts compensateurs.

- Les écarts sont conformes aux explications qui reposent sur le partage de la rente, comme celles qui s'inspirent de la notion de salaires d'efficience.

- La croissance des emplois à salaires élevés joue un rôle plus important dans la réduction du chômage que la croissance des emplois dans les industries à salaires faibles.

Deux facteurs ont pu contribuer à la persistance du chômage dans les années 80. Premièrement, la rigidité des salaires a pu contribuer à la perte d'emplois dans les industries à salaires élevés pendant les années 80. Deuxièmement, les données semblent indiquer que les travailleurs qui ont perdu leur emploi à salaires élevés ont pu rester chômeurs plus longtemps afin de retrouver un emploi dans le secteur des salaires élevés; en outre, l'intensité de leur recherche d'emploi a été plus faible pendant les premières semaines de chômage et n'a augmenté qu'à l'approche de la fin des prestations.

Ces résultats nous ont amené à conclure que des politiques qui peuvent améliorer la vigueur du secteur des salaires élevés et, en particulier, du secteur manufacturier, contribuent à réduire le chômage. En outre, comme les chocs ou les politiques qui nuisent aux industries à salaires élevés peuvent créer un chômage persistant, il serait peut-être bon de se demander si les politiques de stabilisation devraient prendre en considération une analyse de leur impact potentiel sur les divers secteurs de l'économie.

L'existence de primes salariales ou de rentes a aussi des répercussions importantes sur la politique industrielle et commerciale. On a soutenu récemment aux États-Unis que les industries d'exportation ont tendance à verser des salaires élevés et que la promotion des exportations ferait augmenter la productivité et les salaires réels (voir, par exemple, Lawrence et Schultze [1990]). Selon cette théorie, certaines industries – comme celles du secteur de la haute technologie – revêtent plus d'importance que d'autres, et les forces du marché ne favorisent pas l'affectation de ressources suffisantes dans ces secteurs. Par conséquent, les pays dont les politiques commerciales et industrielles sont plus généreuses évinceront les producteurs américains de ces importants secteurs. Ces analystes préconisent des politiques industrielles visant à stimuler de tels secteurs à salaires élevés.

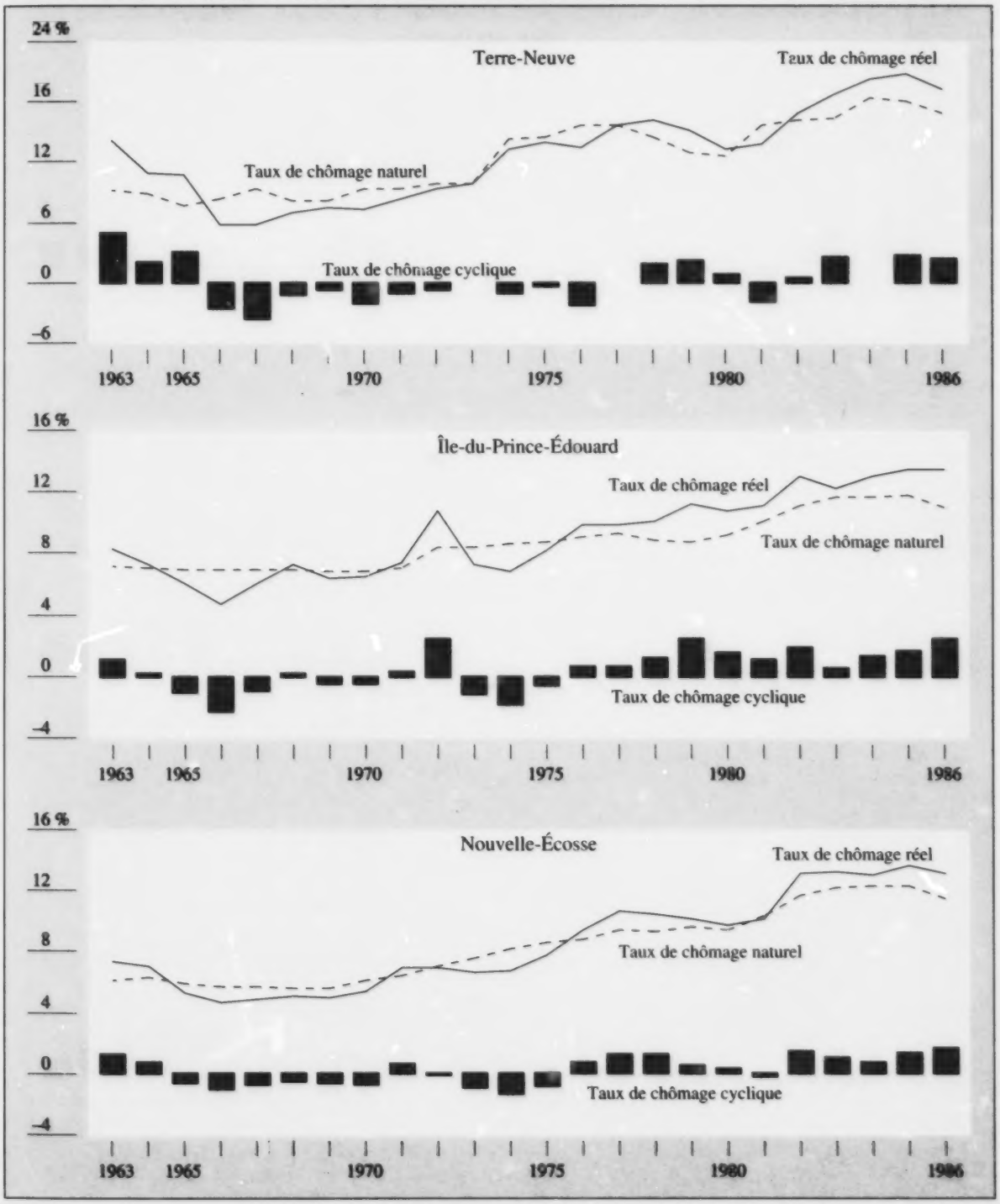
En conclusion, selon les données présentées dans la présente étude, à cause de son incidence positive sur le taux de chômage par des effets d'entraînement, la promotion de la croissance de l'emploi dans le secteur à salaires élevés pourrait constituer un objectif souhaitable en matière de politique et mérite d'être examinée plus à fond.

Appendices

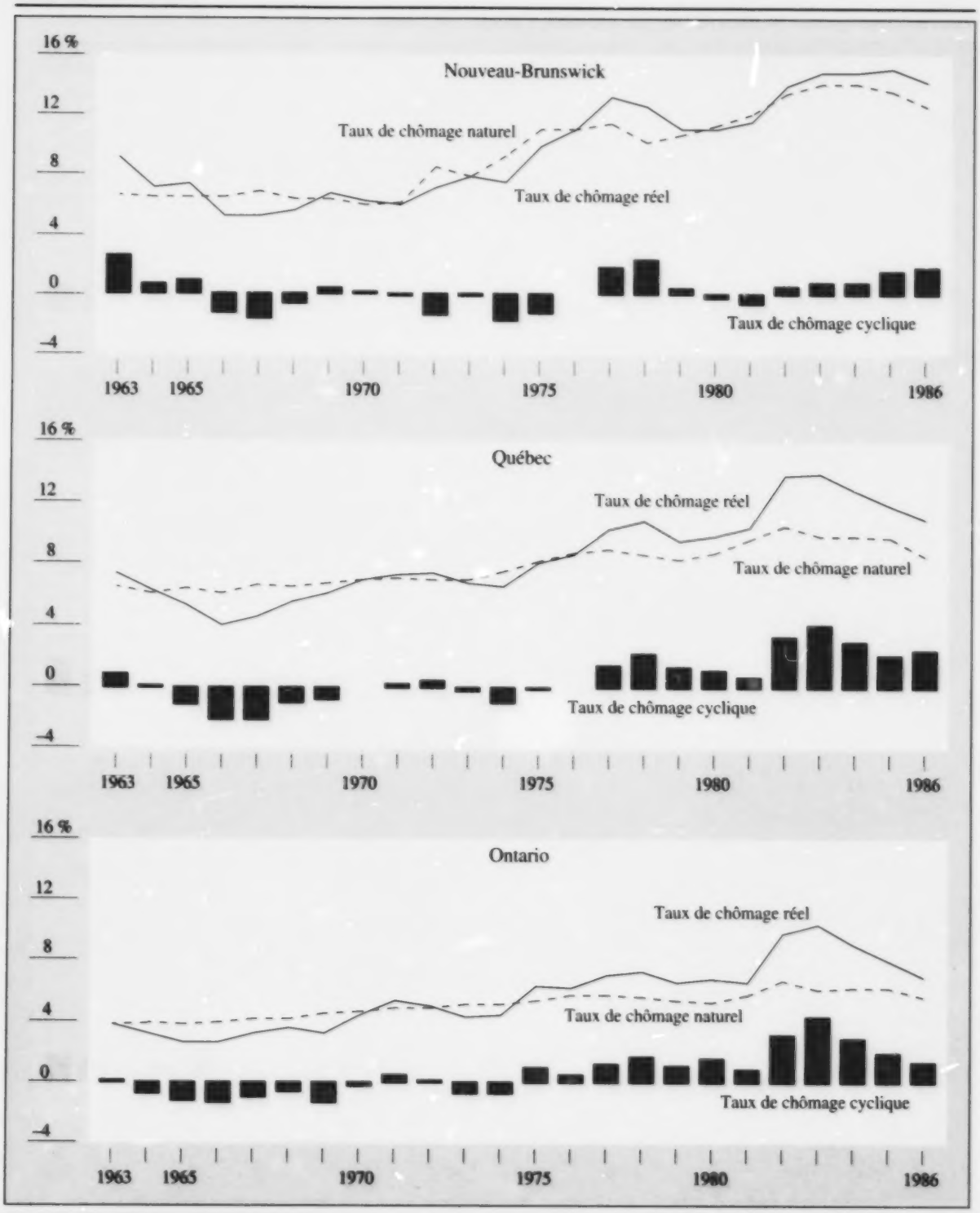
A Taux de chômage non cyclique et réel, par province

Graphique A-1

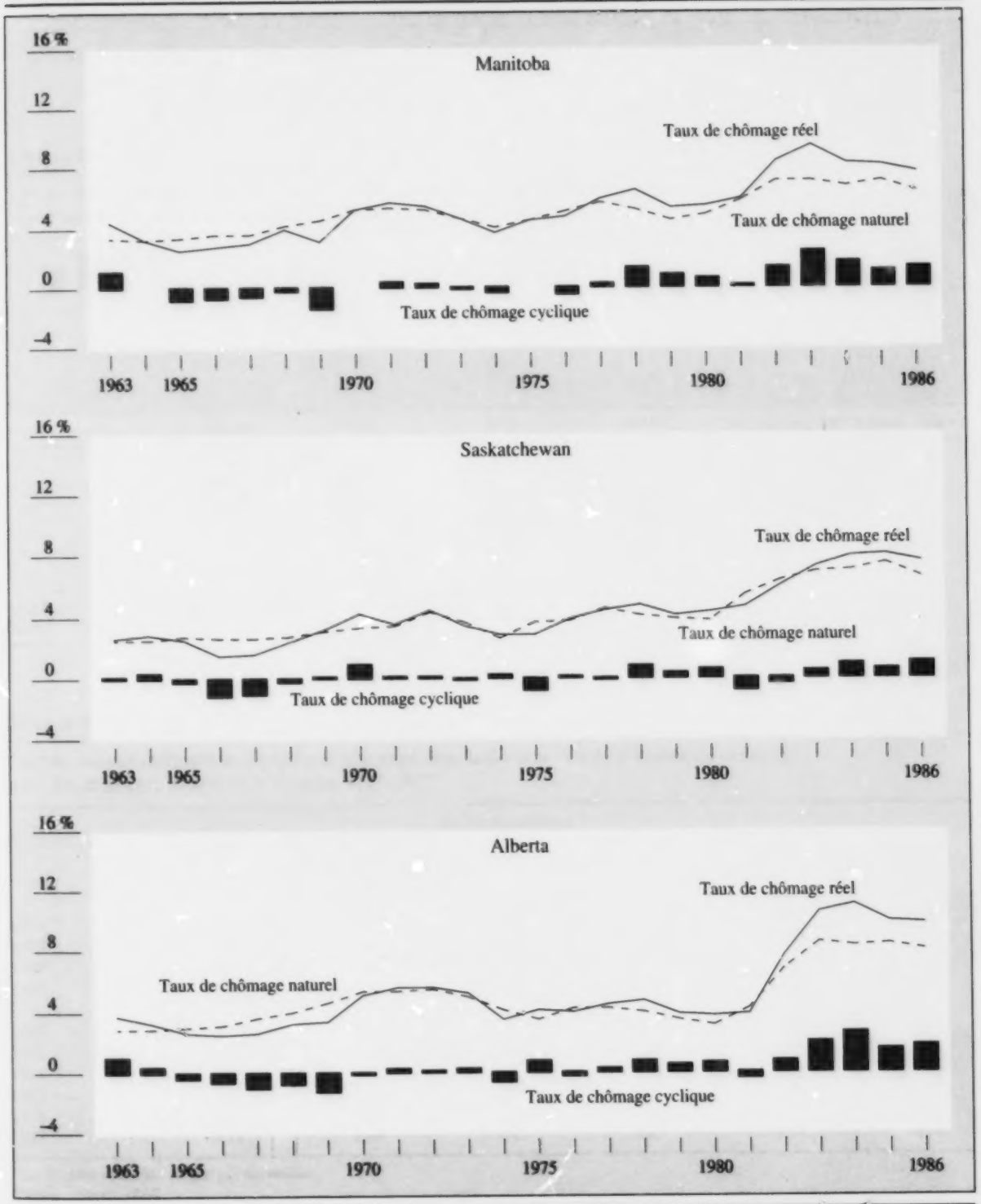
Taux de chômage non cyclique et réel, par province, Canada, 1963-1986



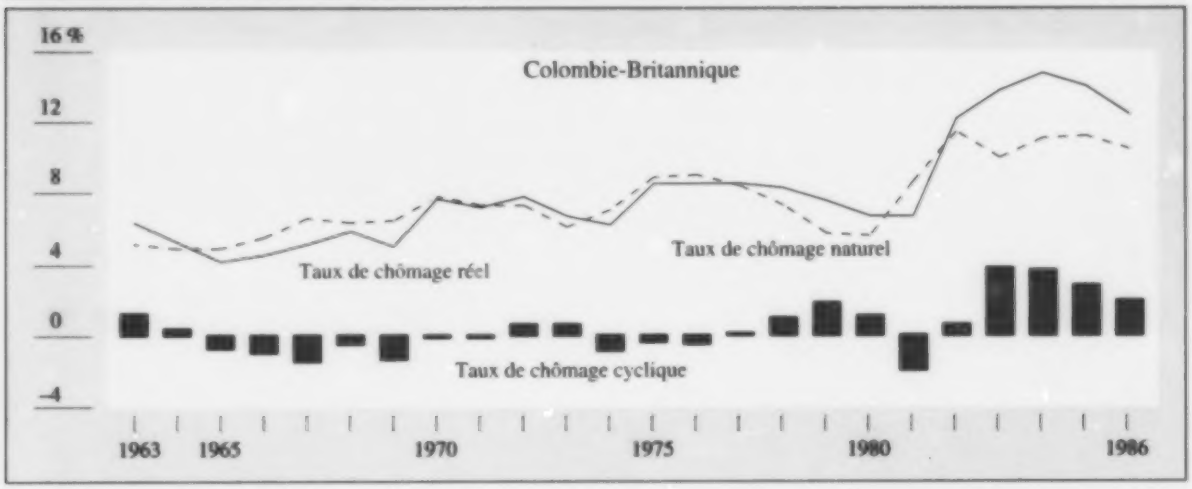
Graphique A-1 (suite)



Graphique A-1 (suite)



Graphique A-1 (fin)



SOURCE Burns [1990*b*, graphique 3-12].

B Part de chaque catégorie de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active et pour les chômeurs

Tableau B-1

Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active (DAM-PA), Canada, 1977-1987*

	Durée du chômage					
	0-1	2-3	4-6	7-9	10-12	DAM-PA
			En mois			
1977	0,042	0,16	0,26	0,22	0,19	0,87
1978	0,052	0,16	0,23	0,18	0,17	0,78
1979	0,057	0,15	0,22	0,15	0,14	0,71
1980	0,055	0,15	0,21	0,15	0,15	0,72
1982	0,049	0,18	0,32	0,29	0,36	1,20
1983	0,046	0,17	0,31	0,32	0,41	1,30
1984	0,049	0,16	0,30	0,27	0,38	1,20
1985	0,051	0,16	0,26	0,25	0,32	1,00
1986	0,027	0,12	0,22	0,23	0,31	0,91
1987	0,021	0,12	0,20	0,15	0,25	0,74

*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
Source Corak [1990].

Tableau B-2

Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs (DAM-CC), Canada, 1977-1987*

	Durée du chômage					
	0-1	2-3	4-6	7-9	10-12	DAM-CC
			En mois			
1977	0,20	0,76	1,26	1,02	0,91	4,15
1978	0,24	0,70	1,04	0,79	0,75	3,51
1979	0,26	0,68	1,00	0,68	0,63	3,25
1980	0,25	0,68	0,99	0,71	0,71	3,35
1982	0,18	0,64	1,14	1,05	1,28	4,39
1983	0,17	0,61	1,13	1,18	1,48	4,56
1984	0,19	0,61	1,12	1,02	1,41	4,35
1985	0,19	0,65	1,06	1,00	1,28	4,17
1986	0,13	0,56	1,04	1,13	1,52	4,40
1987	0,12	0,68	1,08	0,83	1,38	4,08

*Les données pour 1981 ne sont pas disponibles.
Source Corak [1990].

C Disparité du chômage entre les régions et structure économique

Le tableau C-1 présente un simple exemple de biais d'agrégation. Prenons deux régions (1, 2) comptant chacune deux industries (a, b) et deux professions (x, y). Nous avons construit notre tableau de telle sorte que chaque industrie dans chaque région ait le même nombre de travailleurs et que le taux de chômage de chaque paire industrie-profession soit identique dans les deux régions. La seule différence entre ces dernières est que la région 2 compte relativement plus de travailleurs dans la paire profession y-industrie b que la région 1. La troisième partie du tableau indique les taux de chômage de chacune des deux régions sans tenir compte des écarts d'ordre professionnel. Le taux de chômage global est de 60 sur 400 (15 %) dans la région 1 et de 66 sur 400 (16,5 %) dans la région 2. Il s'agit d'établir si l'écart tient à la structure ou au comportement.

Si nous devions calculer le taux de chômage corrigé uniquement en fonction de la ventilation des industries, nous conclurions que l'influence de la structure est nulle. Nous avons en effet posé que les parts des industries dans la population active étaient les mêmes dans les deux régions. Il s'ensuit que le taux de chômage corrigé des variations structurelles correspondra au taux de chômage observé dans chaque région, ce qui semble impliquer que la différence entre les taux de chômage des régions ne peut nullement être attribuée à des écarts de structure industrielle.

Une telle conclusion est cependant erronée, car les deux industries ne sont pas homogènes. L'industrie b emploie plus de travailleurs de la profession y dans la région 2 que dans la région 1. Dans ce cas, la profession et l'industrie déterminent ensemble les probabilités de chômage. Le fait de ne pas tenir compte de cette réalité se traduit par des estimations biaisées du taux de chômage corrigé des variations structurelles.

Le tableau C-1 présente les taux de chômage corrigés en supposant que la répartition des professions et des industries est la même dans les deux régions. Dans ce cas, l'influence de la structure est claire. Les taux de chômage corrigés ne varient pas dans les deux régions, puisque les taux de chômage de la paire profession-industrie sont identiques. La seule différence entre les régions est la répartition des professions dans l'industrie b qui, dans la région 1, laisse voir un biais en faveur de la profession y, où les risques sont plus grands. Le taux de chômage corrigé des variations par profession et industrie indique que tous les écarts entre les taux de chômage des deux régions tiennent à des différences de structure économique.

Tableau C-1

Illustration des biais d'agrégation

	Region 1		Region 2	
	Industrie a	Industrie b	Industrie a	Industrie b
Profession x				
Chômeurs	15	10	15	4
Travailleurs	100	100	100	40
Taux de chômage$_{ij}$	15	10	15	10
Profession y				
Chômeurs$_{ij}$	15	20	15	32
Travailleurs$_{ij}$	100	100	100	160
Taux de chômage$_{ij}$	15	20	15	20
Total				
Chômeurs$_i$	30	30	30	36
Travailleurs$_i$	200	200	200	200
Taux de chômage$_i$	15	15	15	18

D L'enquête sur l'activité de 1986

L'Enquête sur l'activité (EA) était parrainée par Emploi et Immigration Canada. Elle a été réalisée en même temps que l'Enquête sur la population active de Statistique Canada en janvier et février 1987. Elle a fourni des données sur l'activité de près de 67 000 personnes en 1986, dont 51 000 se trouvaient sur le marché du travail. On a appliqué aux données tirées de cet échantillon de 51 000 personnes divers poids de façon à ce qu'elles soient représentatives des 13,7 millions de personnes actives sur le marché du travail au Canada à un moment ou l'autre en 1986. Les résultats que nous présentons ici sont fondés sur cette pondération.

L'EA a été reprise en 1988, ce qui a permis de suivre l'activité des mêmes personnes que lors de l'enquête de 1987.

Notre sous-échantillon

L'analyse présentée dans le présent chapitre porte sur un sous-échantillon de l'EA. Le questionnaire de l'EA permettait à chaque répondant de déclarer jusqu'à cinq emplois en 1986. Toutefois, le nombre de répondants ayant déclaré un troisième, un quatrième ou un cinquième emploi pour cette année est trop faible pour être statistiquement utilisable. C'est pourquoi notre sous-échantillon se limite aux premier et deuxième emplois. Par conséquent, les données utilisées se rapportent aux travailleurs ayant quitté un premier emploi en 1986 qui ont réussi ou non à trouver un deuxième emploi la même année. Le fait qu'un certain nombre de travailleurs de l'échantillon aient détenu simultanément plus d'un emploi a rendu difficile l'étude des travailleurs ayant quitté leur premier emploi. Nous avons résolu ce problème en excluant du sous-échantillon les cas où le cumul d'emplois excédait quatre semaines.

Classification des industries et des professions

Les données de l'EA précisent les catégories d'industries et de professions pour chaque emploi occupé en 1986, selon une classification à 52 industries et 49 professions. Les résultats de l'étude peuvent faire état de l'industrie et de la profession de trois façons :

Industrie-profession : Les données sont présentées en fonction de 52 industries et de 49 professions.

Catégorie d'industrie-catégorie de profession : Les industries sont regroupées en 7 catégories et les professions, en 13 catégories (voir la figure D-1).

Secteur : On a réparti les industries en deux grands secteurs, à savoir le secteur des biens et le secteur des services.

Motifs de cessation d'emploi

L'EA énumère un certain nombre de motifs de cessation d'emploi, qui se répartissent en quatre catégories :

Cessation volontaire pour des motifs personnels : Obligations personnelles ou familiales (changements dans la situation de la famille, maladies graves dans la famille, etc.), changement de domicile et retraite.

Cessation volontaire pour des motifs autres que personnels : Insatisfaction à l'égard de l'emploi à cause de la faible rémunération, de l'absence de possibilités d'avancement, de l'impossibilité de mettre en valeur sa formation ou ses qualifications, des conditions de travail, notamment matérielles; inquiétude à l'égard d'une éventuelle mise à pied, de la sécurité d'emploi ou de la réduction des heures de travail; fait de trouver un nouvel emploi; retour aux études.

Cessation involontaire : Perte d'un emploi – cessations d'emploi à l'initiative de l'employeur, nature saisonnière de l'emploi, situation économique non saisonnière, déménagement ou fermeture de l'entreprise, installation de nouveau matériel ou conversion à celui-ci, régime de disponibilité, fin d'un emploi temporaire non saisonnier, renvoi par l'employeur, vente de l'entreprise.

Interruption du travail – cessations d'emploi temporaires à cause du mauvais temps, d'un conflit de travail (grève ou lock-out), de vacances non payées.

Cessation pour d'autres motifs : Autres raisons de cessation énumérées dans l'enquête ou non précisées.

Figure D-1

Catégories d'industries et de professions définies dans le cadre de l'EA de 1986

	Codes EA
Secteur des biens	01-30, 5
Secteur primaire	01-08
Fabrication	09-28
Construction	29-30, 52
Secteur des services	31-51
Services de distribution	31-36
Services d'information	37-39, 44
Services non commerciaux	40-41, 48-51
Services personnels	42-43, 45-47
Catégories de professions	
Gestion	01-03
Professions libérales	04-09
Enseignement	10-12
Santé	13-16
Travail de bureau	17-22
Vente	23-24
Services	25-28
Professions du secteur primaire	29-32
Extraction minière et transformation	33-37
Fabrication	38-42
Construction	43-45
Transport	46-49
Autres professions	50

Notes

Chapitre 1

1 Perry [1970] a établi cette série sur le chômage en prenant une moyenne pondérée fixe des taux de chômage de divers groupes en fonction de l'âge et du sexe, pour ainsi tenir compte des variations de la composition de la population active. Dans l'établissement des taux de chômage « pondérés selon la méthode de Perry », nous avons tenu compte des facteurs âge et sexe pour décomposer la population active en 12 catégories : hommes et femmes de 15 à 19 ans, de 20 à 24 ans, de 25 à 34 ans, de 35 à 44 ans, de 45 à 54 ans et de 55 ans ou plus.

2 Selon la vision « dynamique » du marché du travail, les marchés du travail doivent être étudiés en fonction du mouvement des personnes entre divers états sur le marché du travail, à savoir l'emploi, le chômage et l'inactivité. Les mouvements qui se produisent sur une certaine période nous permettent de comprendre deux aspects liés du chômage : l'importance, ou fréquence, du chômage et la durée du chômage que connaissent les individus. Les données sur les mouvements bruts, provenant de l'Enquête mensuelle sur la population active de Statistique Canada, permettent de mesurer le nombre de personnes qui travaillent, qui sont sans emploi ou inactives, ou qui passent d'un état à l'autre. Les chercheurs se sont servi de ces données pour analyser le taux de chômage dans des situations d'« état stable » en fonction de sa fréquence et de sa durée. Pour plus de renseignements sur cette méthode et sur son application aux données canadiennes sur les mouvements bruts, voir Hasan et de Broucker [1985].

3 Les années 1966, 1975 et 1981 contrastent avec 1989, car il s'agit d'années où le chômage a été modérément faible, sans que ce soit le plus faible du cycle. Les grandes conclusions qui ressortent de notre étude ne dépendent pas du choix des années.

4 Pour une excellente étude des causes du chômage prolongé au Canada, voir Kaliski [1987].

5 Selon la vision des « structuralistes », divers facteurs structurels de l'offre (y compris les salaires réels élevés et la réglementation par l'État) ont contribué à l'accroissement des taux naturels dans les économies d'Europe de l'Ouest (Sachs [1987]). Cette explication a été soumise à un examen critique par plusieurs auteurs d'ouvrages publiés sous la direction de Lawrence et Schultze [1987] et de Gordon [1988].

6 Le Grand Robert définit l'hystérèse comme le « retard de l'effet sur la cause dans le comportement des corps soumis à une action croissante, puis décroissante ». En sciences physiques, l'hystérèse concerne des situations où l'équilibre dépend de toute l'évolution antérieure. Les effets d'hystérèse dans l'analyse du chômage ont été abordés pour la première fois par Phelps [1972].

7 Pour des considérations théoriques et empiriques sur les effets d'hystérèse et le chômage, voir Blanchard et Summers [1986, 1987], Layard et Nickell [1987], Lindbeck et Snower [1989], Solow [1990], Sachs [1987] et Bentolila et Blanchard [1990]. Au sujet de certaines conséquences de la notion d'hystérèse, c'est-à-dire la non-unicité et la dépendance à l'égard de l'évolution antérieure du taux de chômage naturel, et la reprise de la discussion au sujet de l'arbitrage entre le chômage et l'inflation, voir Hargreaves-Heap [1980], Gordon [1989] ainsi que les études de Coe et de plusieurs autres auteurs dans l'ouvrage publié sous la direction de Cross [1988]. Pour des tests empiriques sur la persistance du chômage, voir Franz [1987], Layard et Bean [1989], Budd *et al.* [1987], Barro [1988], Hughes et Hutchinson [1988] et Alogoskoufis et Manning [1988].

8 Pour un examen détaillé de l'engagement (de plus en plus tiède) à l'égard de l'objectif du plein emploi au Canada de 1945 à 1985, voir Campbell [1991].

9 Cette constatation a d'abord été énoncée par Summers [1986].

10 Kaliski [1987, p. 689] a soutenu la même chose. Il a fait valoir qu'il est assez vraisemblable que, tout comme dans le cas du chômage classique de Malinvaud, le chômage causé par une destruction du capital matériel peut devenir keynésien. Ainsi, une partie du chômage keynésien peut, par une destruction du capital humain, être devenu structurel.

11 Pour l'examen de l'objectif d'une inflation nulle au Canada, voir Lipsey [1990].

12 Le fonctionnement et le mandat de la Commission seront conformes à la proposition du Centre canadien du marché du travail et de la productivité (Centre canadien du marché du travail et de la productivité [1990]).

Chapitre 2

1 Une grande partie de cette section provient de Campbell [1987]. Voir aussi Bellemare et Poulin-Simon [1988].

2 Canada, ministère de la Reconstruction et des Approvisionnements, *Employment and Income with Special Reference to the Initial Period of Reconstruction*, Ottawa, 1945; Conférence du Dominion et des provinces sur la reconstruction, *Proposals of the Government of Canada*, Ottawa, 1945.

3 Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1943, p. 2; Bothwell et Kilbourn [1979, p. 164]; Canada, Livre blanc, 1945, p. 1-23.

4 Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1950, p. 2, 53, 58-59; 1949; 1946; 1951 (première session), p. 4276-4277; 1950, p. 54-62.

5 *Ibid.*, 1955, p. 3.

6 *Ibid.*, 1953-1954; 1947; 1955.

7 *Ibid.*, 1957-1958.

8 *Ibid.*, 1960-1961, p. 2; Bothwell *et al.* [1981, p. 218-219 et 313]; Banque du Canada, *Rapport*, 1959, p. 14; Conseil économique du Canada, exposé annuel, 1965, p. 8-9; Canada, Sénat, Comité spécial sur la main-d'œuvre et l'emploi, *Rapport*, 1961, p. 50; Commission royale d'enquête sur le système bancaire et financier, *Rapport*, 1963, p. 410; Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1960-1961, p. 42; Muszynski [1985, p. 259 et s.].

9 Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1963, p. 3 et 1040.

10 Campbell [1987, p. 143-149]; Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1963, p. 1040-1045, 1051-1053; 1964, p. 1018-1022, 1026-1027, 1030-1033.

11 Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1968.

12 *Ibid.*, 1969; 1970.

13 *Ibid.*, 1973, p. 1428, 1430, 1433 et 1438; 1974, p. 1421, 2076, 2078-2080.

14 *Ibid.*, 1975, p. 7020, 7024-7026, 7028-7029.

15 *Ibid.*, 1976, p. 13823, 13826-13827.

16 *Ibid.*, 1979, p. 6, 2256-2260.

17 Barber et McCallum [1980, p. 1]; Kaliski [1987, p. 667]; Purvis et Smith [1986, p. 32]; Fortin [1987].

18 Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1980, p. 4184 et s.; 1981, p. 12721-12722; 1982, p. 18876.

19 *Ibid.*, 1984, p. 6; 1985, p. 10979-10981 et 10988.

20 Canada, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, *Rapport*, Ottawa, 1985, volume III, p. 497-499. Elle sera dorénavant désignée sous le nom de commission Macdonald.

21 Canada, Commission d'enquête sur l'assurance-chômage, *Rapport*, Ottawa, 1986, p. 67. Elle sera dorénavant désignée sous le nom de rapport Forget.

22 Canada, Commission de l'emploi et de l'immigration, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, Ottawa, 1981, p. 14. Nous parlerons désormais du rapport Dodge.

23 Conseil économique du Canada, exposé annuel, 1982, p. 1, 3, 15-17, 55 et 69; commission Macdonald, volume II, p. 205; rapport Forget, p. 39-43 et 83.

24 D'après des données de Statistique Canada, *Supplément statistique historique*, 1987.

25 Conseil économique du Canada, exposés annuels, 1969, p. 7-8; 1972, p. 143-163; 1974, p. 44; 1977, p. 89-91; 1978, p. 100; Conseil économique du Canada, exposé annuel, 1976, p. 5; Canada, ministère des Finances, *Revue économique*, 1980, p. 20; commission Macdonald, volume III, p. 585-586 et 599; rapport Forget, p. 39.

26 Ministère des Finances, *Revue économique*, 1980, p. 20.

27 Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1973, p. 1430; Banque du Canada, *Rapport*, 1972, p. 7-8; Conseil économique du Canada, exposés annuels, 1973; 1974; 1976, p. 5-24, 26 et 31-32; 1978, p. 89 et 100; rapport Dodge, p. 15-16 et 28; Canada, ministère des Finances, *Revue économique*, 1980, p. 26; commission Macdonald, volume II, p. 315-316; volume III, p. 586-588.

28 Conseil économique du Canada, exposés annuels, 1976, p. 24 et 77-78; 1979, p. 14-17.

29 *Ibid.*, 1976, p. 25, 29-31 et 36; 1978, p. 89-96; 1982, p. 9-10 et 111; rapport Forget, p. 20 et 36; Canada, Chambre des communes, *Débats*, 1980, p. 4184.

30 Gunderson [1987, p. 1-2, 47-48]; Conseil économique du Canada, exposés annuels, 1976 et 1982; Kaliski [1987]; Barber et McCallum [1980]; Hasan et de Broucker [1985, p. 104]; rapport Dodge, p. 18; Fortin [1987]; commission Macdonald, volume III, p. 432-435; Siedule et Newton [1979]; Kaliski [1984].

31 Aschenfelter [1983, p. 114-115]; Conseil économique du Canada, exposé annuel, 1966, p. 35-83; Campbell [1987, p. 157-166 et 177-184]; rapport Forget, p. 19.

32 Riddell [1986, p. 20]; Banque du Canada, *Rapport*, 1976, 1983, 1985.

33 Nous utilisons les expressions « taux de chômage naturel » et « TCNA » de façon interchangeable. Au sens strict, le taux naturel et le TCNA sont conceptuellement différents. Le taux naturel est un concept d'équilibre du marché du travail, compte tenu de la technologie, des institutions sociales et du type de choc auquel l'économie est soumise. Le TCNA est essentiellement un concept de déséquilibre, c'est-à-dire le taux de chômage nécessaire pour empêcher un niveau d'inflation donné d'accélérer. Bien que ces différences soient importantes d'un point de vue théorique, le message fondamental de ces expressions est essentiellement le même. D'ailleurs, dans certaines conditions et en l'absence de chocs, le TCNA et le taux naturel peuvent être identiques.

34 Conseil économique du Canada, exposés annuels, 1964, p. 38-39; 1966, p. 38-39; 1967, p. 2-5; 1969, p. 7-8; 1973,

p. 48-49; 1978, p. 89-96; 1979, p. 17 et s.; 1982, p. 13; commission Macdonald, volume III, p. 356, 486-487, et 496-499.

35 Commission Macdonald, volume III, p. 499.

36 Marin [1984, p. 205 et s.]; Armingeon [1975, p. 340]; Hirsch [1980, p. 121]; Katzenstein [1980, p. 586]; Steiner [1981]; Ward [1978, p. 77], Martin [1979].

37 Smith [1982, p. 201]; Van Otter [1980]; Martin [1979]; Jones [1976]; Pempel [1982, p. 31].

38 Ward [1978, p. 71-72]; Smith [1982, p. 199]; Reischauer [1980, p. 496]; Vogel [1979, p. 116-117]; Johnson [1982, p. 306]; Wesson [1981, p. 192]; Magaziner [1980, p. 2]; Van Otter [1980, p. 148]; Steiner [1981, p. 358]; Ruin [1982, p. 141].

39 Jones [1976, p. 176]; Martin [1979, p. 104-107]; OCDE [1981].

40 Ward [1978, p. 38, 88 et 165]; Stockwin [1982, p. 124-126]; Campbell [1977, p. 2]; Reischauer [1980, p. 491]; Magaziner [1980, p. 34]; Smith [1983, p. 51]; Katzenstein [1980, p. 586].

41 Armingeon [1975, p. 154]; Stockwin [1982, p. 101]; Martin [1979]; Thorburn [1986].

42 Stockwin [1982, p. 9 et 130]; Pempel [1982, p. 41, 52-53]; Allen [1980, p. 36]; Magaziner [1980, p. 4-6]; Ruin [1982, p. 141].

43 Van Otter [1980, p. 149]; Smith [1982, p. 179 et 197]; Jones [1976, p. 15]; Katzenstein [1980, p. 589-590]; Martin [1979, p. 104-107]; Robinson [1972]; Heindenheimer [1983, p. 144-146]; Groenweld [1982]; Pempel [1982, p. 12]; Allen [1980, p. 33 et 40]; Stockwin [1982, p. 136 et 158]; Magaziner [1980, p. 34-39]; Vogel [1979, p. 68-77]; Johnson [1982, p. 265 et 273].

44 Dahlberg [1988, p. 100-101]; Leijon [1988, p. 92]; Jonzon [1988, p. 145-146].

45 Cette mise à jour sur l'évolution récente de l'économie suédoise et sur les raisons de cette évolution est basée sur *The Economist* [1990, p. 67] et sur Vihriala [1991, p. 43-44].

46 French [1980, p. 105-123]; Canada, ministère de l'Industrie et du Commerce, *Un nouveau pas : vers la croissance industrielle*, Ottawa, 1978, p. 6.

47 *Ibid.* [1980, p. 81]; Phidd et Doern [1978, p. 291-292 et 301]; Morici *et al.* [1982, p. 2]; Canada, Compte rendu des travaux du Comité du deuxième niveau sur l'amélioration de la compétitivité canadienne, Ottawa, 1978.

48 Canada, *Programme de coopération : un document d'étude portant sur les questions du décontrôle et de l'après-contrôle*, Ottawa, 1977, p. 30 et 32; Maslove et Swimmer [1980].

Chapitre 3

1 Le présent document s'inspire de deux autres études du même auteur (voir Burns [1990*a* et 1990*b*]).

2 Voir Burns [1990 et 1990*b*] pour une description détaillée de la méthode de calcul des taux naturels nationaux et provinciaux.

3 Ces résultats concordent plus ou moins avec ceux de Miller [1985].

4 Le terme « hystérèse » vient de la physique. Techniquement, il y a hystérèse quand il y a retard de l'effet sur la cause dans le comportement des corps soumis à une action croissante, puis décroissante.

5 Comme notre analyse de l'incidence des subventions de l'État à l'entreprise et de la politique monétaire sur les taux de chômage a donné des résultats très peu concluants, nous n'en faisons pas état ici. Nous renvoyons les lecteurs que la question intéresse à Burns [1990*b*].

6 Les études tant théoriques qu'empiriques sur l'incidence de l'assurance-chômage sont abondantes. Suivant les constatations de Gregory et Duncan [1980], le régime d'assurance-chômage subventionne non seulement une recherche d'emploi prolongée, mais augmente les taux d'activité des jeunes sans changer la demande de main-d'œuvre, accroissant ainsi les taux de chômage mesuré. Summers [1988] a présenté un modèle de salaires d'efficience où de légères variations de ce régime avaient des effets sensibles sur le chômage.

7 L'essai de spécifications différentes révèle d'importantes répercussions de l'assurance-chômage sur le chômage. La sensibilité du régime aux spécifications de modèles semble indiquer une colinéarité sous-jacente entre la variable de substitution de l'assurance-chômage et d'autres variables explicatives.

8 Grossman [1983] soutient que le salaire minimum a entraîné des distorsions dans la structure salariale et accru le déséquilibre structurel du marché à cause de l'intérêt porté aux salaires relatifs par les travailleurs.

9 Voir, par exemple, Gordon [1988], Bean *et al.* [1986] et Fortin [1989].

10 Voir Rahman et Gera, chapitre 8, et Gera, Rahman et Arcand, chapitre 4.

Chapitre 4

1 Les forces armées, les secteurs de la pêche, du piégeage et de l'agriculture ainsi que les services domestiques ont été exclus de l'enquête.

2 Pour en savoir plus au sujet de l'Enquête sur les postes vacants, voir Statistique Canada [1978].

3 Abraham [1983] examine un certain nombre de sources possibles de biais à la baisse des données américaines et canadiennes sur les postes vacants et évalue l'ampleur possible des diverses sous-évaluations (des taux de vacance signalés) qui seraient attribuables à chacune des sources.

4 Denton *et al.* [1975], Betcherman [1986] et Kapsalis [1988] ont établi ce genre de séries pour le Canada. Pour les États-Unis, voir Medoff [1983] et Abraham et Katz [1987].

5 Pour en savoir davantage sur la conception de la série, voir Statistique Canada [1983].

6 Le coefficient de corrélation entre l'indice normalisé de l'offre d'emploi et le taux de vacance pour la période 1971-1978 était de 0,64 au niveau de signification de 0,99.

7 Pour le détail des résultats économétriques, voir Gera *et al.* [1991].

8 Ce taux est communément appelé « taux de chômage pondéré selon la méthode de Perry » (voir Perry [1970]). Dans nos calculs, pour tenir compte des facteurs âge et sexe, nous avons décomposé la population active en 12 catégories, à savoir les hommes et les femmes de 15 à 19 ans, de 20 à 24 ans, de 25 à 34 ans, de 35 à 44 ans, de 45 à 54 ans et de 55 ans et plus.

Summers [1986] a fait valoir qu'il n'y a pas de raison que l'ajustement des variations de la composition de la population active soit fait en fonction de l'évolution de la composition par âge et par sexe. La méthode de pondération de Perry peut s'appliquer à d'autres éléments d'évolution de la composition de la population active comme l'état matrimonial, l'instruction et le secteur d'activité. Le taux de chômage est généralement plus élevé chez les travailleurs moins instruits. Toutefois, les Canadiens sont beaucoup plus instruits aujourd'hui qu'il y a vingt ans, ce qui devrait contribuer à abaisser les taux de chômage. Les taux de chômage sont généralement plus élevés dans les secteurs de la fabrication, de la construction et des mines que dans ceux des services, du commerce et de la finance, et la part de la population active travaillant dans ces derniers secteurs a augmenté. On retrouve généralement un pourcentage plus élevé de chômeurs chez les célibataires que chez les personnes mariées, et la part de la population active canadienne représentée par les personnes mariées a fléchi au fil des ans. Il n'est donc pas évident, à première vue, que l'évolution de la composition de la population active a fait croître le taux de chômage observé. D'après les résultats des calculs effectués selon cette méthode, les ajustements apportés pour tenir compte de l'évolution de l'état matrimonial de la population active ont une valeur quantitative beaucoup plus élevée que la pondération en fonction de l'âge et du sexe (voir Gera *et al.* [1983]). La valeur de l'ajustement effectué pour tenir compte de l'état matrimonial a augmenté à la fin des années 70, mais, contrairement au facteur d'ajustement utilisé pour tenir compte de l'âge et du sexe, ce coefficient n'a pas diminué durant les années 80. Enfin, les ajustements apportés en fonction du secteur d'activité montrent que les changements dans la répartition par secteur de la population active ont entraîné une faible baisse du chômage.

9 Des résultats semblables ont été signalés par Reid et Meltz [1979] et Betcherman [1986]. Pour des données sur le déplacement vers la droite du rapport entre le chômage et les postes vacants aux États-Unis, voir Abraham et Katz [1987], Medoff [1983], Baily [1984], Cohen et Solow [1967], Summers [1986] et Blanchard et Diamond [1989]. Pour des données sur le Royaume-Uni, voir Jackman *et al.* [1984], Jackman et Roper [1987] et Dow et Dicks-Mireaux [1958]. Pour des données se rapportant à l'Allemagne, voir Franz [1987]. Pour des données portant sur un groupe de pays d'Europe, voir Budd *et al.* [1987].

10 On a estimé les déplacements vers la droite des courbes régionales du rapport chômage-postes vacants à l'aide d'un système à cinq équations reposant sur la méthode itérative des moindres carrés généralisés à plusieurs variables (ou la technique d'estimation itérative de Zellner). La raison de ce choix est que, s'il existe des corrélations non nulles entre les termes d'erreur dans les équations régionales, on obtient des estimations inefficaces des coefficients de régression lorsqu'on estime séparément l'équation de chacune des régions par la méthode des moindres carrés ordinaires (Johnston [1972]).

11 Pour un examen du modèle et des facteurs de déplacement de la courbe chômage-postes vacants, voir Gera *et al.* [1991].

12 Voir, par exemple, Hasan et Gera [1982].

13 Pour une excellente analyse de ces questions, voir le *Rapport de la Commission d'enquête sur l'assurance-chômage*, Approvisionnements et Services Canada, 1986.

14 Le Canada n'est pas le seul pays à avoir récemment enregistré une hausse du chômage de longue durée. Le même phénomène s'est produit dans les pays européens membres de l'OCDE, au Japon et aux États-Unis. Ce qui distingue le chômage de longue durée au Canada par rapport aux autres pays de l'OCDE, c'est l'ampleur du problème dans le premier cas. Pour une analyse approfondie de cette question, voir Rahman et Gera [1990].

15 La variable du chômage de longue durée ayant servi aux régressions pour les régions de l'Atlantique et des Prairies était la variable nationale. On a eu besoin de cette variable de substitution à cause de l'absence de séries chronologiques homogènes pour ces régions.

16 Pour un complément d'examen sur cette hypothèse, voir Sachs [1987], Blanchard et Summers [1986], Lindbeck et Snower [1986] et Hargreaves-Heap [1980]. Pour obtenir quelques résultats empiriques, voir Burns [1990] et le chapitre 3 de la présente publication.

17 Nous avons effectué une estimation supplémentaire des déséquilibres régionaux. Nous avons supposé au préalable qu'il

y aura équilibre entre les régions si le rapport entre le chômage et les postes vacants est le même dans toutes les régions. Nous pouvons ensuite déterminer l'ampleur du chômage structurel en calculant la proportion de chômeurs qui devraient migrer dans une autre région pour que le nombre de chômeurs corresponde exactement au nombre d'emplois vacants. D'après nos calculs fondés sur les données sur le nombre d'emplois vacants déclarés, l'écart d'une région à l'autre entre le nombre de chômeurs et le nombre d'emplois vacants s'est amenuisé de 1982 à 1985, mais s'est élargi plus récemment pour atteindre les niveaux enregistrés à la fin des années 70. Cette accentuation des déséquilibres laisse supposer que le chômage structurel au Canada s'est aggravé durant la période (voir Gera *et al.* [1988]).

18 L'indice de variation des taux de croissance de l'emploi des secteurs d'activité se définit comme l'écart type des taux de croissance de l'emploi de divers secteurs d'activité par rapport à la croissance moyenne de l'emploi dans l'ensemble des secteurs après pondération en fonction de la part de chaque secteur dans l'emploi total. Pour l'établissement de cet indice, on s'est servi de données sur sept secteurs d'activité, à savoir la construction, l'agriculture, les services commerciaux, les services non commerciaux, la fabrication, les autres industries primaires et l'administration publique.

19 Corak traite au chapitre 7 de la présente publication de la question du chômage de longue durée et des travailleurs âgés.

Chapitre 5

1 Voir, par exemple, Crow [1988], Lipsey [1990] et Lucas [1989].

2 Pour un résumé des interprétations keynésienne et structuraliste du chômage qui ont été au centre des débats durant les années 50 et 60, voir Lipsey [1965], Ostry et Zaidi [1979] et Solow [1965].

3 Hasan et de Broucker [1985, tableaux 3-3, 3-6 et A-1] ainsi que Skulmis [1983] présentent des estimations d'état stable. Les travaux de Sider [1985], fondés sur des données américaines, appliquent des méthodes d'état non stable à la même question. Salant [1977] expose clairement les biais inhérents à une enquête du genre de l'Enquête sur la population active ainsi que la méthodologie à suivre pour apporter les corrections nécessaires. Corak [1988] passe en revue la plus grande partie de ces ouvrages.

4 Ces enquêtes comportent aussi certains biais, dont le plus notable est un « biais de mémoire ». Corak [1990] les examine dans le détail et passe en revue bon nombre des ouvrages fondés sur les données canadiennes.

5 « CC » correspond à « cohorte de chômeurs ».

6 Pour cette mesure, au lieu d'effecter le même coefficient de pondération à chaque chômeur, on utilise une pondération selon la durée de la période de chômage. Le calcul est effectué à partir des données sur la répartition du chômage selon la formule [Σ (moyenne)(% total C)]/100, dans laquelle la sommation s'applique aux intervalles de durée du chômage, la « moyenne » désigne la durée moyenne du chômage pour un intervalle donné et « % total C », le pourcentage du temps total passé en chômage correspondant à cet intervalle. Par exemple, la valeur retenue pour 1978 a été obtenue à partir des données suivantes :

	Moyenne	% total C
Intervalle		
Moins d'un mois	0,79	6,70
2 à 3 mois	2,25	19,90
4 à 6 mois	4,66	29,52
7 à 9 mois	7,71	22,63
10 à 12 mois	11,16	21,26

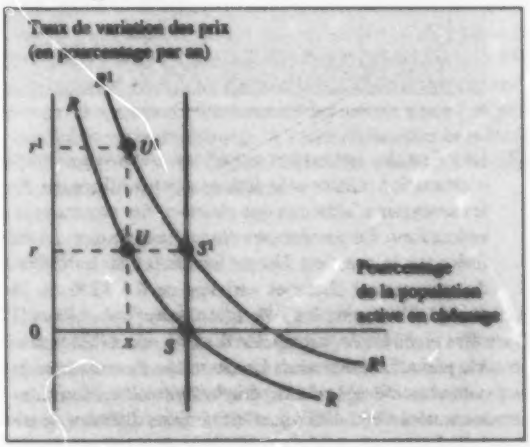
7 Les chômeurs de longue durée sont définis comme les personnes qui ont été en chômage plus de six mois.

8 Voir Corak [1990], tableaux 5 à 9.

9 Carlson et Horrigan [1983] adoptent ce point de vue dans un commentaire portant directement sur l'interprétation de Clark et Summers.

10 C'est ce que résume la figure ci-dessous. L'axe vertical du diagramme indique le taux de variation des prix – le taux d'inflation – et l'axe horizontal, le taux de chômage. Les courbes R–R et R^1–R^1 représentent l'arbitrage à court terme qui est censé exister entre ces deux variables. La ligne verticale passant par les points S et S^1 représente le « taux de chômage naturel ». Une expansion de la croissance de la masse monétaire peut causer un déplacement de l'économie, par exemple du point S au point U, le long de la courbe R–R. Le chômage sera plus faible, mais le taux de chômage sera plus

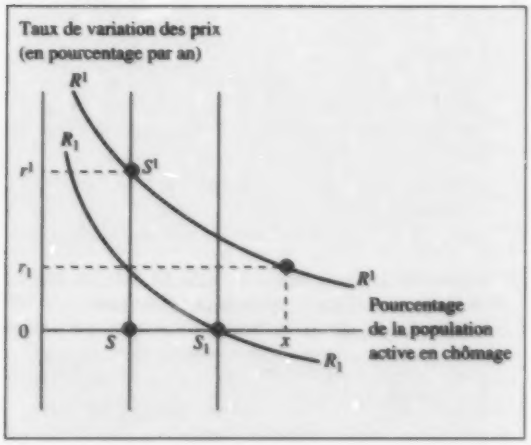
Politique monétaire expansionniste et taux de chômage naturel



élevé. Si l'anticipation de ce taux d'inflation plus élevé est intégrée dans les nouveaux règlements salariaux, une spirale prix-salaires peut en résulter. Ce phénomène est représenté par le glissement de la courbe R–R en R^1–R^1. Si les autorités monétaires n'augmentent pas davantage le taux de croissance de la masse monétaire, ce taux d'inflation plus élevé érodera la masse monétaire réelle, ce qui fera monter les taux d'intérêt, réduira la demande globale et finira par amener l'économie au point S^1. En dernière analyse, le taux de chômage revient à son niveau originel, à savoir le taux naturel, mais le taux d'inflation est plus élevé.

11 Ce phénomène peut aussi être représenté par un diagramme (voir la figure ci-dessous). Soit S^1 le point où se situe l'économie pour un taux d'inflation de r^1. Une réduction du taux de croissance de la masse monétaire compatible avec une inflation nulle est cause d'une récession qui fait monter à x le taux de chômage et réduit l'inflation à r_1. Si l'anticipation d'une inflation nulle est intégrée à la fixation des salaires et des prix, la courbe R^1–R^1 se déplacera en fin de compte en R_1–R_1, mais dans l'intervalle la récession aura provoqué des changements structuraux faisant monter à S_1 le taux de chômage naturel. Un taux d'inflation nul a été atteint, mais au prix d'une hausse permanente du taux de chômage.

Politique monétaire restrictive et taux de chômage naturel



12 La valeur des estimations empiriques varie selon la méthode d'estimation utilisée et la période d'échantillonnage. En fait, les analystes n'affectent que rarement des erreurs-types aux estimations. De nombreuses études canadiennes ont été réalisées sur la question. Durant les années 80 les estimations du taux naturel obtenues variaient de 6 à 12 %, la plupart étant de l'ordre de 8 à 9 %. L'étude de Ford et Rose [1989] offre un exemple, parmi bien d'autres, de résultats sensibles à la période d'estimation. Un ensemble d'estimations du taux naturel est calculé pour la période 1966-1981, et un autre pour les années 1982-1985. Les estimations diffèrent de plus de 1 %. Le taux naturel pour 1987 est de 8,1 % au cours de la première période d'échantillonnage, mais de 9,3 % pendant la deuxième. En outre, pour certaines spécifications des équations d'estimation, on obtient un taux naturel de 30 % ! L'étude de Setterfield *et al.* [1990] offre l'exemple d'une étude canadienne où une attention particulière est portée à la variation des résultats économétriques selon la spécification du modèle, la définition des variables utilisées et les erreurs-types des estimations. Les auteurs concluent qu'ils « pourraient trouver un modèle [de taux naturel] possédant les propriétés économétriques souhaitables pour présenter à peu près n'importe quel taux de chômage masculin possible comme le [taux naturel] du Canada au milieu des années 80. . . [Le taux naturel] peut dépendre à un degré injustifiable de la manière dont les économétristes résolvent les problèmes techniques d'estimation » (p. 16-17).

13 Cette hypothèse, la théorie *insider-outsider*, est le pivot du modèle de Blanchard et Summers [1986] ainsi que des travaux de Lindbeck et Snower [1989].

14 En termes plus techniques, il pourrait exister dans le processus de production des effets externes à l'entreprise, mais qui peuvent être internes à la branche d'activité.

Chapitre 6

1 Les résultats présentés ici proviennent de Burns [1991].

2 Le taux de chômage provincial est égal à la somme des taux de chômage de toutes les industries pondérée en fonction des parts de ces dernières dans la population active. Les taux de chômage provinciaux peuvent varier parce que les parts des industries dans la population active divergent d'une province à l'autre, parce que les taux de chômage au sein des industries diffèrent ou parce que ces deux effets se conjuguent.

3 Burns [1989] procède à un examen approfondi des estimations des probabilités, et Burns [1991] étudie leur emploi dans le calcul de l'effet de la structure industrielle.

4 Howitt et McAfee [1987] présentent un intéressant modèle de recherche théorique qui suppose un chômage dû à l'insuffisance de la demande, un chômage de recherche et, si on l'étend quelque peu, différents taux de chômage sur divers marchés du travail.

5 Aux fins de ce tableau, nous avons fait coïncider les taux de chômage du recensement et les taux de chômage mensuels (non désaisonnalisés) de l'Enquête sur la population active pour juin de chaque année. Pour une explication de la méthodologie, voir Burns [1991].

6 Même avec le niveau beaucoup plus fin de désagrégation de nos estimations, il reste possible que le degré de disparité du chômage attribuable à la structure soit sous-évalué à cause d'un biais d'agrégation. Les écarts dans la composition des grands groupes agrégés que nous utilisons pour distinguer les industries pourraient mener à des estimations des probabilités de chômage différentes.

Prenons par exemple le cas des industries des conserves et des pièces automobiles. Dans notre désagrégation, ce sont deux industries de fabrication. Il se peut que les probabilités de chômage dans l'industrie des conserves ne varient pas d'une province à l'autre et qu'il en aille de même de l'industrie des pièces automobiles. Malgré l'égalité entre les provinces des probabilités de chômage de sous-secteurs, si la proportion de travailleurs de l'industrie des conserves par rapport à celle de l'effectif de l'industrie des pièces automobiles diffère d'une province à l'autre et que les probabilités de chaque sous-secteur varient, les probabilités de chômage moyennes du secteur de la fabrication divergeront d'une province à l'autre. Cette différence se retrouvera dans les estimations des probabilités conditionnelles différentes, et ce que l'on devrait considérer comme un effet structurel sera assimilé à tort à un effet non structurel.

7 Dans la mesure où ces écarts rendent une industrie ou un secteur différent l'un de l'autre, leur effet sur les coefficients estimés correspond analytiquement à un biais d'agrégation. Dans ce cas, c'est la qualité des ressources ou le climat qui distingue les industries.

Si l'on devait raisonner d'une manière réductionniste, toutes les différences pourraient être attribuées à la structure si nos mesures de cette structure étaient suffisamment fines. La ligne de démarcation entre effets structurels et effets comportementaux sera toujours plus ou moins arbitraire. Pour départager les effets structurels et non structurels, on devra compter sur les données disponibles et des considérations pragmatiques comme l'utilité d'une désagrégation plus poussée. Dans le cas qui nous occupe, les données constituent le facteur limitatif.

8 La logique de cet argument est identique à celle de Lilien [1982], bien que la modélisation et le contexte soient fort différents.

Chapitre 7

1 L'analyse qui suit s'inspire de l'étude de Darby *et al.* [1985] et de celle de Corak [1990*a*].

2 On peut le démontrer de la manière suivante. Soit le taux de chômage (UR), c'est-à-dire le nombre de chômeurs (U) divisé par le nombre d'actifs (LF), $UR = U/LF$. La variation du taux de chômage est donnée par l'équation :

$$\Delta UR = \phi - \pi UR_{-1}$$

où ϕ est le taux d'entrée en chômage (le nombre de nouveaux demandeurs d'emploi divisé par le nombre d'actifs), π, le taux de sortie du chômage, et UR_{-1} le taux de chômage de la période précédente. C'est une forme légèrement simplifiée de la véritable équation de l'adaptation partielle qui régit la dynamique du taux de chômage, mais elle illustre le fait que le taux de chômage s'accroît (ΔUR positif) chaque fois que les entrées excèdent les sorties. Elle montre aussi que les taux d'entrée et de sortie sont les paramètres importants pour la détermination de la rapidité avec laquelle le taux de chômage varie. En outre, puisque $\Delta UR = UR - UR_{-1}$, l'équation ci-dessus peut aussi s'écrire $UR = \phi + (1 - \pi)UR_{-1}$. À un moment donné, le taux de chômage représente donc tous les nouveaux chômeurs plus les personnes déjà en chômage durant la période précédente et qui n'en sont pas sorties.

3 Pour calculer ces taux d'entrée et de sortie, nous avons suivi la méthode de Darby *et al.* [1985] en utilisant le nombre de personnes en chômage depuis 0 à 4 semaines au moment de l'Enquête sur la population active, soit $U^{0\text{-}4}$. Ce nombre représente celui des nouveaux chômeurs. Les moyennes annuelles de ce chiffre servent à calculer le taux de sortie, soit $\pi = 1 - (U - U^{0\text{-}4})/U$, 1 moins le taux de maintien en fonction. Le taux d'entrée est donné par : $\phi = U^{0\text{-}4}/LF$. L'adoption de cette méthode s'explique principalement par le fait qu'elle permet d'éviter l'utilisation des données de flux bruts, dont la validité a été mise en doute. Il est probable qu'en raison d'erreurs de déclaration, résultat notamment du renouvellement de l'échantillon et de biais de mémoire, les données sur les flux bruts surestiment le nombre de transitions qui se produisent dans le secteur du travail, en particulier entre l'état de chômeur et l'inactivité. Poterba et Summers [1986] ont examiné dans cette optique la version américaine de ces données, et Stasny [1983] évalue les données canadiennes. On peut éviter ces problèmes en utilisant $U^{0\text{-}4}$ directement, tel que le donne l'Enquête sur la population active. Les taux de transition calculés ainsi se rapportent au chômage, celui-ci supposant une recherche d'emploi. On ne peut pas faire la distinction entre les deux autres situations (voir Corak [1990*d*]).

4 Le chômage des femmes peut s'expliquer par la discrimination selon le sexe et les responsabilités familiales; il déborde donc le cadre de la présente analyse.

5 La liste complète des variables de contrôle est la suivante : âge, instruction, situation de chef de ménage ou non, état matrimonial, bénéficiaire d'un revenu supplémentaire ou de prestations d'assurance-chômage, province, branche d'activité, profession, statut syndical, raison du départ du précédent emploi, taux de salaire, taux de salaire relatif, durée du précédent emploi, contrôles saisonniers, croissance du PIB provincial et écart entre les taux d'intérêt canadiens et américains. La méthode d'estimation permettait aussi à la probabilité de sortie du chômage de varier en fonction de la durée de la période de chômage, et elle prenait en compte tout écart non observé entre les individus.

Chapitre 8

1 Ces données proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA); la durée du chômage y est définie comme le nombre de semaines continues durant lesquelles une personne est considérée comme étant en chômage. Comme elles portent sur des périodes de chômage incomplètes ou non terminées, elles ne nous renseignent pas de façon précise sur la

durée moyenne des périodes de chômage terminées. Malgré tout, les données de l'enquête nous éclairent sur la fréquence du CLD au Canada.

2 Si le nombre de personnes qui deviennent chômeurs ou qui cessent de l'être ne variait pas avec le temps, la durée moyenne des périodes de chômage terminées serait le double de celle des périodes non terminées. Bien que cette constance n'existe évidemment pas, la technique du doublement, en l'absence de données précises sur les périodes terminées, nous donne une approximation de leur durée.

3 Nous avons également étudié la fréquence du CLD selon l'âge, l'état matrimonial et le niveau de scolarité. Voici nos résultats :
- Le CLD était plus fréquent chez les travailleurs de sexe masculin (en particulier chez les hommes âgés) que chez les travailleurs de sexe féminin.
- Le CLD était plus fréquent chez les hommes mariés que chez les hommes célibataires.
- Le CLD était plus fréquent chez les personnes moins instruites que chez celles dont le niveau de scolarité était plus élevé.
- Le secteur d'activité et le type de profession du dernier emploi occupé avaient également leur importance : la fréquence du CLD était relativement plus grande chez les travailleurs des industries productrices de biens que chez ceux des industries de services. Par contre, la fréquence du CLD s'est accrue dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les professions.

4 Ces données, qui constituent les mouvements bruts, sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA). Un sixième de l'échantillon de l'EPA est renouvelé chaque mois et fait partie de l'enquête durant les cinq mois qui suivent. De ce fait, cinq sixièmes de l'échantillon étant identiques pendant n'importe quelle période de deux mois consécutifs, il est possible d'apparier les données pour établir la situation d'une personne vis-à-vis de l'activité – emploi, chômage ou inactivité – pour le mois en cours et le mois précédent. Ces données appariées constituent la série de données sur les mouvements bruts. Pour plus de détails, voir Hasan et de Broucker [1985].

5 Nos données sur les mouvements bruts ne permettaient pas une désagrégation du groupe des 25 ans ou plus. Cependant, Corak (chapitre 7) s'est servi des données de l'EPA pour désagréger les données sur les entrées et les sorties pour les travailleurs âgées de 25 à 44 ans et de 45 ans ou plus. Il signale que pour ces deux groupes, mais en particulier pour les travailleurs âgés, les taux d'entrée étaient élevés et les taux de sortie bas entre 1983 et 1988.

6 La *probabilité de sortie* est le pourcentage de chacun de ces groupes qui quitte le chômage pendant un trimestre. Il faut faire preuve de prudence lorsqu'on interprète les données sur les probabilités de sortie. Étant donné qu'elles englobent non seulement les personnes qui passent du chômage à l'emploi, mais aussi les personnes qui deviennent inactives, elles peuvent surestimer les chances que certains groupes de chômeurs trouvent du travail. Néanmoins, le degré de variation de ces probabilités de sortie permet en fait d'illustrer les différents degrés du risque de rester en chômage auxquels sont exposés des groupes différents.

Les probabilités annuelles de sortie ont été établies à partir des moyennes des probabilités trimestrielles de sortie. Ces dernières ont été calculées de la manière suivante. Pour les chômeurs de courte durée, on établit la probabilité en comparant l'effectif des travailleurs qui ont été en chômage pendant une période de trois à six mois à celui des personnes qui sont en chômage depuis moins de trois mois à un point dans le temps survenu trois mois (un trimestre) auparavant. Pour les chômeurs de longue durée, on établit la probabilité en comparant l'effectif des personnes qui sont en chômage depuis un an ou plus à celui des travailleurs qui ont été en chômage pendant une période de six à douze mois à un point dans le temps survenu six mois (deux trimestres) auparavant. La formule utilisée est la suivante :

$$\frac{U^1_{t-1} - U^2_t}{U^1_{t-1}}$$

où $U(i)$ = le nombre de personnes qui étaient en chômage depuis i mois/ans ou plus au moment t.

Dans le cas des chômeurs de longue durée, le nombre de personnes qui ont été en chômage pendant une période de 12 à 18 mois aurait dû correspondre à U^2_t. Mais il n'existe pas de données pour cette durée. Nous avons plutôt utilisé les données sur les travailleurs qui ont été en chômage pendant 12 mois ou plus. Nous sommes d'avis que la plupart de ces chômeurs pourraient en fait être classés dans la catégorie des personnes en chômage pendant une période de 12 à 18 mois.

Cette méthode de calcul des probabilités de sortie ne tient pas compte de l'incidence d'autres facteurs tels que les caractéristiques des individus. Elle donne néanmoins une idée générale des chances de sortir du chômage.

7 Cet argument s'inspire des données présentées dans Conseil économique du Canada, exposé annuel [1990].

8 Comme le fait remarquer un des experts, les mesures de la gravité des déséquilibres devraient comprendre des données sur la durée du chômage ainsi que sur la durée de la vacance des postes. La durée de la vacance des postes donne une indication de la situation en ce qui concerne la demande de main-d'œuvre. Cependant, nous ignorons s'il existe une base de données de ce genre.

9 Pour des détails sur la méthodologie et les résultats, voir Rahman et Gera [1990].

10 Gera [1988] analyse de façon assez détaillée l'incidence des politiques telles que les subventions salariales sur l'interaction chômage-inflation. Il laisse entendre que les politiques de ce genre, en s'adressant spécialement aux travailleurs relativement défavorisés par un taux de chômage élevé, la diminution du pouvoir de négocier, la rigidité des salaires ou d'autres

caractéristiques n'exercent aucune pression à la hausse sur les coûts salariaux dans l'ensemble. Le chômage pourrait alors décroître sans qu'il y ait hausse correspondante de l'inflation. On dit souvent de ce phénomène qu'il équivaut à « fausser la courbe de Phillips » (Baily et Tobin [1977]).

11 Pour une analyse détaillée de ce point de vue, voir Gera [1988].

Chapitre 9

1 On a procédé au test empirique de l'incidence des déplacements sectoriels sur le chômage principalement au niveau global (voir, p. ex., Lilien [1982] pour les États-Unis et Samson [1985] pour le Canada). Pour le débat sur les questions empiriques, voir Abraham et Katz [1986], Charette et Kaufman [1987], Neelin [1987], Burns [1990] et Gera et Rahman [1991].

2 Un intéressant débat porte sur l'interprétation de l'hypothèse des déplacements sectoriels sous l'angle de la mobilité intersectorielle de la main-d'œuvre et du chômage. À la différence de l'interprétation que fait Lilien de cette hypothèse, Murphy et Topel [1987] soutiennent que la mobilité de la main-d'œuvre entre secteurs d'activité peut être « contracyclique ». Elle devrait ainsi être la plus grande (ou la plus faible) en période de fort (ou de faible) chômage. De plus, la majeure partie des variations du chômage devrait être imputable aux travailleurs qui changent de secteur d'activité. Ces résultats vont à l'encontre de l'interprétation de l'hypothèse des déplacements sectoriels. Pour en savoir plus sur ce débat, voir Gera et Rahman [1991].

3 Une autre conclusion tirée par Murphy et Topel [1987] à partir de cette même hypothèse est que la répartition du chômage résultant de chocs particuliers à des secteurs n'est pas neutre à l'échelle de l'économie. Ils ont toutefois découvert qu'aux États-Unis, la tendance à la hausse du chômage n'est pas concentrée dans des secteurs particuliers de l'économie. L'augmentation du chômage touche l'ensemble des grandes industries, tous les groupes d'âge et tous les niveaux d'instruction ainsi que les principales régions du pays. Le rythme et l'amplitude des variations du chômage se ressemblent beaucoup entre groupes identifiables. Cette neutralité étendue du chômage les a amenés à remettre en question le rôle des facteurs particuliers à des secteurs comme élément déterminant du chômage aux États-Unis. Ils ne vont toutefois pas jusqu'à dire que ces facteurs n'ont aucun effet. Des changements qui s'opèrent dans un secteur peuvent avoir des effets sur d'autres secteurs, surtout les secteurs connexes. Murphy et Topel ont découvert que le secteur manufacturier produisait des effets d'entraînement concentrés sur la région avoisinante, qui pourraient expliquer la neutralité apparente des taux de chômage au niveau global surtout si les effets sont importants et se transmettent rapidement.

4 Osberg [1988] a élargi le cadre de son analyse pour étudier le rapport entre la mobilité interindustrielle et les taux de chômage locaux pour les 67 régions économiques du Canada. D'après ses résultats, il y aurait dans le cas des travailleuses un rapport négatif important entre les variations de la mobilité et celles des taux de chômage. Le rapport établi pour les hommes ne semble pas significatif sur le plan statistique.

5 Par l'expression « premier emploi », on n'entend pas le premier emploi jamais occupé par une personne, mais le premier emploi occupé en 1986, quelle que soit la date d'entrée en fonction.

6 Voir, par exemple, Rahman et Gera [1990].

7 Pour un examen détaillé de cette analyse à plusieurs variables, voir Gera et Rahman [1991].

8 Les expériences des travailleurs licenciés définitivement en 1981 et 1984 viennent également confirmer les problèmes relativement graves d'adaptation de ce groupe. En janvier 1986, Statistique Canada a mené une enquête sur les travailleurs chassés de leur emploi en vue de recueillir des données sur la situation vis-à-vis de l'activité des travailleurs ayant perdu un emploi à plein temps pendant la période 1981-1984 et n'ayant pas été rappelés ni réembauchés par leur employeur. Pour connaître le détail de l'enquête et de ses résultats, voir Picot et Wannel [1987].

9 Voir Gera et Grenier au chapitre 10 de la présente publication. Pour connaître les données relatives aux États-Unis, voir Summers [1986].

10 Pour le détail de la méthodologie employée, voir Gera et Rahman [1991].

11 Pour un examen détaillé des effets d'entraînement dans l'industrie, voir Conseil économique du Canada, exposé annuel [1990].

12 Voir ministère de l'Emploi et de l'Immigration, *An Overview of International Trade and Domestic Labour Market Adjustment in Canada*, novembre 1985.

13 Voir Corak [1990c] et le chapitre 7 de la présente publication.

Chapitre 10

1 Le concept de chômage involontaire repose sur la notion de segmentation du marché du travail (voir Summers [1986]). Si le marché du travail est segmenté, il est possible d'observer un chômage involontaire en ce sens que les chômeurs sont incapables de trouver du travail au salaire que touchent les autres travailleurs de même compétence. La segmentation du marché du travail fait aussi naître la possibilité que certains chômeurs préfèrent rester en chômage dans l'espoir d'obtenir des emplois bien rémunérés.

2 Pour un examen détaillé des écarts de salaires compensateurs, voir Digby et Riddell [1986].

3 Voir, par exemple, Dickens et Katz [1987], Krueger et Summers [1988] et Murphy et Topel [1987].

4 Les principaux avantages de cette enquête sont les suivants : 1) elle permet un grand nombre de variables de contrôle qui influent sur les salaires; 2) les catégories d'industries sont relativement détaillées (52 industries); 3) les données sont disponibles pour plus d'un emploi pour chaque personne, ce qui rend possible l'analyse des travailleurs qui ont changé d'emploi. Nous avons stratifié l'échantillon afin qu'un nombre suffisant d'observations s'applique à chaque région du Canada. Les poids utilisés sont ceux fournis par l'enquête.

Le sous-échantillon que nous utilisons dans notre analyse exclut les travailleurs autonomes et les travailleurs de l'agriculture, de l'administration publique et de la défense, car le mode de rémunération de ces travailleurs comporte certaines caractéristiques qui peuvent compliquer une étude des écarts de salaires entre les industries. Ce choix d'industries est semblable à celui de Krueger et Summers [1988].

5 Les estimations sont fondées sur une analyse de régression qui tient compte des différences individuelles sur le plan du capital humain et d'autres caractéristiques personnelles influant sur les salaires. Plus précisément, nous présentons les coefficients des industries au moyen d'équations de régression où la variable dépendante est le logarithme naturel des salaires horaires. Nous restreignons les coefficients des industries de manière que la somme des coefficients pondérés par la part de chaque industrie dans l'emploi total soit égale à zéro. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, voir Gera et Grenier [1991].

6 Pour plus de renseignements, voir Gera et Grenier [1991]. Dickens et Katz [1986] font état de données semblables pour les États-Unis.

7 Pour un examen de l'incidence de la taille des entreprises sur les salaires, voir Brown et Medoff [1989].

8 Ces résultats concordent avec la conclusion générale d'autres études, selon laquelle les écarts de salaires entre les industries sont relativement constants dans le temps et d'une région à l'autre (Krueger et Summers [1988]).

9 Murphy et Topel [1987] ont conçu une méthode statistique pour évaluer l'importance possible de la qualité non observée de la main-d'œuvre dans les écarts de salaires entre les industries. Les résultats les ont amenés à conclure que les capacités non observées interviennent pour la majeure partie de ces écarts. Ces conclusions ont été mises en question par Katz et Summers [1989].

10 L'Enquête sur l'activité (EA) peut révéler qu'une personne a occupé jusqu'à cinq emplois en 1986. Comme le nombre d'observations pour les troisième, quatrième et cinquième emplois occupés est trop bas pour permettre une analyse statistique significative, les données présentées ici se rapportent aux personnes qui ont quitté le premier emploi occupé en 1986 et en ont trouvé un deuxième la même année. L'ensemble de données porte sur 32 945 titulaires d'un premier emploi, dont 1 996 en ont trouvé un deuxième après avoir quitté le premier cette année-là dans une autre industrie à deux chiffres.

11 Les travailleurs qui ont quitté leur emploi comprennent ceux qui l'ont fait pour des raisons personnelles et non personnelles, dont voici les définitions :
Raisons personnelles – les obligations personnelles ou familiales (dont les changements dans la situation de la famille, les maladies graves dans la famille, etc.), le changement de domicile et la retraite;
Raisons autres que personnelles – l'insatisfaction à l'égard de l'emploi à cause de la faible rémunération, de l'absence de possibilités d'avancement, de l'impossibilité de mettre en valeur sa formation ou ses qualifications, des conditions de travail, notamment matérielles, de problèmes de transport, des heures de travail et d'autres motifs; l'inquiétude à l'égard d'une éventuelle mise à pied, de la sécurité d'emploi ou de la réduction des heures de travail; le fait de trouver un nouvel emploi et le retour aux études.

Les travailleurs qui ont perdu leur emploi comprennent ceux qui l'ont perdu pour les raisons suivantes :
Pertes d'emploi – cessations d'emploi à l'initiative de l'employeur, nature saisonnière de l'emploi, situation économique non saisonnière, déménagement ou fermeture de l'entreprise, installation de nouveau matériel ou conversion à celui-ci, régime de disponibilité, fin d'un emploi temporaire non saisonnier, renvoi par l'employeur, vente de l'entreprise;
Interruptions d'emploi – cessations d'emploi temporaires, mauvais temps, conflit de travail (grève ou lock-out), vacances non payées.

12 Krueger et Summers [1987] et Dickens et Katz [1987] soutiennent que les indications des régularités de la structure des salaires des industries dans le temps et d'une région à l'autre combinées aux résultats selon lesquels les industries les plus rentables versent des salaires plus élevés jettent encore plus de doute sur l'explication des écarts de salaires par la qualité du travail non mesurée. Ils mettent en question l'opinion voulant qu'il y ait une corrélation entre la qualité du travail non mesurée et les caractéristiques du marché du produit.

13 Les travailleurs peuvent toucher une compensation en raison des écarts dans les risques de chômage d'une industrie à l'autre. Murphy et Topel [1987] constatent que ce facteur n'intervient que pour une très faible partie des écarts salariaux entre les industries.

14 Pour d'autres données de recherche sur le rapport entre salaire et roulement, voir, par exemple, Pencavel [1970], Freeman [1980] et Krueger et Summers [1987 et 1988].

15 Cela serait particulièrement vrai si la demande de main-d'œuvre dans ces industries était inélastique.

16 Ces tendances s'observent également pour les États-Unis. Voir Katz et Summers [1989].

17 Dans les ouvrages récents, deux autres explications reposent sur le partage des rentes – les modèles *insider-outsider* et le modèle de la menace de syndicalisation – ont été proposées comme explications possibles des écarts de salaires entre les industries. Le modèle *insider-outsider* s'inspire de deux arguments : i) les frais de roulement liés à l'embauche, à la formation et au licenciement des travailleurs dissuadent les entreprises de remplacer les travailleurs (*insiders*) par des chômeurs (*outsiders*) et ii) les travailleurs peuvent influer sur le processus de négociation des salaires sans tenir compte des intérêts des chômeurs. Une conséquence clé des deux arguments est que l'influence des travailleurs dans le processus de détermination des salaires empêche les entreprises de réduire les salaires en cas d'excédent de l'offre de travail. Par conséquent, le chômage peut persister même si les niveaux de chômage globaux sont élevés. Pour un exposé détaillé sur les modèles *insider-outsider*, voir Blanchard et Summers [1986], Solow [1985], Lindbeck et Snower [1986] et Katz [1988]. Dans leur modèle de menace de syndicalisation, Dickens et Katz [1986] soutiennent que les primes salariales peuvent aussi être liées à la présence des syndicats ou à la menace d'actions collectives de la part des travailleurs. Les entreprises peuvent juger rentable de verser des salaires supérieurs à ceux de leurs concurrents aux travailleurs syndiqués afin d'empêcher les grèves et de maintenir l'harmonie dans les relations de travail.

18 Voir, par exemple, Akerlof et Yellen [1987].

19 Carmichael [1990] souligne que d'autres modèles pourraient aussi mener aux mêmes conclusions. La conclusion qui peut être tirée de ce résultat est que l'existence de grands écarts de salaires entre les industries est certainement conforme aux modèles de salaires d'efficience, mais qu'elle ne prouve pas en elle-même la validité de ces modèles.

20 La croissance de l'emploi n'entraîne pas une réduction équivalente en pourcentage du chômage si elle découle soit de la croissance de la population, soit de l'augmentation du taux d'activité.

21 Summer [1986] a proposé cette notion de chômage transitoire en expliquant le comportement des hommes aux États-Unis à l'égard du chômage. Le concept de « chômage transitoire » ou de « chômage d'attente » a été proposé par Hall [1975]. Cette notion remonte aux travaux de pionnier réalisés par Harris et Todaro [1970] dans le contexte des économies sous-développées. Elle se rapporte à l'existence d'un marché du travail segmenté comportant un secteur primaire à salaires élevés et un secteur secondaire à salaires faibles. Pour d'autres modèles dans la même veine, voir McDonald et Solow [1985] et Dickens et Lang [1988]. Les théories des salaires d'efficience ont d'importants liens avec la théorie de la segmentation du marché du travail, car on peut soutenir que le secteur primaire verse des salaires d'efficience, contrairement au secteur secondaire. Katz [1986] soutient que le modèle du « tire-au-flanc » offre aussi une explication des marchés du travail segmentés, en raison d'un écart de salaires séparant des travailleurs équivalents dans les secteurs primaire et secondaire et du rationnement des emplois dans le secteur primaire. Jones [1987] soutient que les employeurs du secteur primaire envisagent de verser des salaires d'efficience lorsqu'il est coûteux de surveiller les efforts des travailleurs. Les employeurs concluent alors qu'il est plus rentable d'embaucher des chômeurs, en se fondant sur l'acceptation d'emplois à salaires faibles pour éliminer les personnes les moins motivées. Les données de notre étude soutiennent l'idée selon laquelle des taux de roulement élevés sont associés aux emplois à salaires faibles.

Liste des tableaux, des graphiques et des figures

Tableaux

1-1	Taux de chômage total et à pondération démographique fixe, taux d'activité et ratios emploi-population, Canada, certaines périodes, 1966-1989	3
1-2	Durée moyenne du chômage selon l'âge, Canada, certaines périodes, 1976-1989	6
1-3	Taux de chômage moyen et fréquence du chômage de longue durée, Canada, certaines périodes, 1976-1989	6
1-4	Taux de chômage de certains groupes démographiques par rapport à la moyenne nationale, Canada, 1966, 1975, 1981 et 1989	8
1-5	Taux de chômage par rapport à la moyenne nationale selon le niveau d'instruction, Canada, 1975, 1981 et 1989	8
1-6	Répartition du taux de chômage moyen selon le motif de sortie, Canada, certaines périodes, 1975-1989	9
2-1	Principaux indicateurs économiques, Canada, certaines années, 1948-1986 (valeur réelle)	26
2-2	Taux de chômage, certains pays de l'OCDE, certaines années, 1956-1987	32
3-1	Taux de chômage non cyclique, Canada et provinces, 1963-1986	44
3-2	Sensibilité aux facteurs cycliques, par province, Canada	44
3-3	Variation des taux de chômage attribuable aux salaires réels et au déséquilibre du marché du travail, par province, Canada, 1963-1985 et 1985-1986	46
3-4	Incidence sur le chômage de l'effet d'entraînement des salaires, certaines provinces, Canada, 1973-1986	47
3-5	Incidence de l'assurance-chômage sur le chômage, certaines provinces, Canada, 1963-1973 et 1974-1986	48
3-6	Hausse du chômage attribuable à la législation sur le salaire minimum par rapport au niveau de 1963, certaines provinces, Canada	49
3-7	Hausse du taux de chômage attribuable aux distorsions causées par l'impôt par rapport au taux de 1986, depuis 1963, certaines provinces, Canada	49
3-8	Effet des subventions sur le chômage, Nouvelle-Écosse et Alberta, certaines périodes, 1963-1986	50
3-9	Effet des termes de l'échange sur le taux de chômage provincial, certaines provinces, Canada, 1963-1987	50
3-10	Changements dans la structure industrielle et le taux de chômage naturel, certaines provinces, Canada, certaines périodes, 1975-1987	51
3-11	Variations des taux de chômage provinciaux non cycliques, selon les catégories de causes, Canada, 1963-1987	53
4-1	Taux de cessation d'emploi définitive et temporaire, Canada, 1978-1986	60
4-2	Indices de variation des taux de chômage et de croissance de l'emploi d'une région à l'autre, Canada, 1966-1989	64
4-3	Indices de variation des taux de croissance de l'emploi dans divers secteurs d'activité, Canada, 1966-1989	65
5-1	Mesures sommaires du chômage, Canada, 1977-1987	70

5-2	Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active (DAM-PA), Canada, 1977-1987	72
5-3	Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs (DAM-CC), Canada, 1977-1987	72
5-4	Répartition de la population active, du nombre de chômeurs et du temps total passé en chômage selon la durée du chômage, Canada, 1977-1987	74
5-5	Répartition du temps total passé en chômage et du chômage de longue durée par région, Canada, 1977-1987	76
6-1	Composantes structurelle et non structurelle des taux de chômage des provinces, Canada, 1971, 1981 et 1986	84
7-1	Taux de chômage par groupe d'âge, Canada, 1975-1989	92
7-2	Écart entre les taux de chômage pour la période 1975-1989 et celui de 1980, Canada	93
7-3	Moyennes annuelles de taux d'entrée et de sortie, Canada, 1976-1989	94
7-4	Proportion d'entrées en chômage imputables à chaque groupe d'âge, Canada, 1976-1989	95
7-5	Durée moyenne des périodes de chômage complètes selon l'âge et la raison de leur achèvement, Canada, 1986-1987	97
8-1	Durée moyenne du chômage selon l'âge, Canada, certaines années, 1979-1989	102
8-2	Taux de chômage et fréquence du chômage de longue durée, Canada, 1976-1989	102
8-3	Probabilité conditionnelle d'entrée en chômage de longue durée, Canada, 1986	104
8-4	Chômage de longue durée et chômage total, certains pays de l'OCDE et certaines années, 1979-1988	106
8-5	Moyennes annuelles de taux mensuels d'entrée et de sortie, Canada, 1976-1989	107
8-6	Obstacles rencontrés par les chômeurs dans la recherche d'un emploi, Canada, 1986	110
8-7	Décomposition des variations du rapport emploi-population, Canada, 1977-1988	112
8-8	Le programme Développement de l'emploi et le chômage de longue durée, Canada, 1985-1989	116
9-1	Chômage global et mobilité entre les industries selon le sexe, Canada et États-Unis, 1980-1981, 1982-1983 et 1985-1986	120
9-2	Mobilité entre les industries des chômeurs ayant trouvé du travail selon certaines caractéristiques démographiques, Canada, 1986	122
9-3	Mobilité entre les professions des chômeurs ayant trouvé du travail selon certaines caractéristiques démographiques, Canada, 1986	124
9-4	Variation salariale des chômeurs ayant trouvé du travail selon la mobilité entre les industries et les professions, Canada, 1986	125
9-5	Gains et pertes de salaire horaire des chômeurs ayant trouvé du travail selon la mobilité entre les industries et les professions, Canada, 1986	126
9-6	Chômeurs ayant trouvé du travail selon certaines caractéristiques démographiques et le nombre de semaines de chômage, Canada, 1986	127
9-7	Durée moyenne du chômage des chômeurs ayant trouvé du travail, selon la raison de la cessation d'emploi et certaines caractéristiques démographiques, Canada, 1986	128
9-8	Durée moyenne du chômage des chômeurs ayant trouvé du travail selon la mobilité entre les industries et les professions et la raison de la cessation d'emploi, Canada, 1986	128

10-1 Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les groupes d'industries, Canada, 1986 132
10-2 Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les industries, Canada, 1986 133
10-3 Salaires par rapport à la moyenne des industries, cols blancs et cols bleus, selon les industries, Canada, 1986 135
10-4 Salaires par rapport à la moyenne des industries, certaines caractéristiques, Canada, 1986 136
10-5 Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les groupes d'industries, Canada, 1970, 1980 et 1985 136
10-6 Salaires par rapport à la moyenne des industries, selon les régions, Canada, 1986 136
10-7 Croissance de l'emploi et chômage, Canada et Ontario, certaines périodes, 1976-1989 140
B-1 Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour l'ensemble de la population active (DAM-PA), Canada, 1977-1987 151
B-2 Part de chaque catégorie de périodes de chômage dans la durée annuelle moyenne du chômage pour les chômeurs (DAM-CC), Canada, 1977-1987 151
C-1 Illustration des biais d'agrégation 153

Graphiques

1-1 Taux de chômage national, Canada, 1921-1990 2
1-2 Taux de chômage national pendant la crise de 1930 et les récessions de 1957-1958 et 1981-1982, Canada 4
1-3 Fréquence et durée du chômage, Canada et provinces, 1981-1989 5
1-4 Écart entre les taux de chômage provinciaux et nationaux, Canada, certaines périodes, 1966-1989 7
3-1 Taux de chômage naturel, réel et cyclique, Canada, 1963-1986 43
3-2 Salaires dans le secteur manufacturier des provinces de l'Atlantique par rapport à ceux du secteur manufacturier de l'Ontario, 1963-1986 47
3-3 Variation du taux de chômage naturel et de la part du secteur secondaire dans l'emploi, par province, Canada, 1978-1985 51
4-1 Rapport entre le chômage et l'INOE, Canada, 1966-1988 57
4-2 Rapport entre le taux de chômage et le taux de vacance calculé, Canada, 1966-1988 58
4-3 Rapport entre le taux de chômage et l'INOE, selon les régions, 1966-1988 59
4-4 Entrées en chômage et sorties du chômage au Canada, 1976-1989 61
5-1 Taux de chômage, Canada, 1946-1991 67
5-2 Répartition du temps total passé en chômage selon la durée des périodes de chômage, Canada, 1977-1987 73
5-3 Chômage de longue durée en proportion de la population active, du nombre total de chômeurs et du temps total passé en chômage, Canada, 1977-1987 75
6-1 Composantes structurelle et non structurelle des écarts entre les taux de chômage des provinces, Canada, 1971, 1981 et 1986 85
7-1 Écart entre les taux de chômage pour la période 1975-1988 et celui de 1980, Canada 93
7-2 Taux d'entrée et de sortie par groupe d'âge, Canada, 1976-1988 94
7-3 Taux de chômage réel et simulé, Canada, 1976-1988 96

8-1 Rapport entre le taux de chômage de longue durée et le taux de chômage global, Canada, 1976-1989 103
8-2 Fréquence du chômage de longue durée, Canada et provinces, certaines années, 1976-1989 103
8-3 Fréquence du chômage de longue durée selon l'âge, Canada, 1978-1989 104
8-4 Taux d'entrée et de sortie selon l'âge, Canada, 1976-1989 107
8-5 Taux d'entrée et de sortie par régrion, Canada, 1976-1989 108
8-6 Probabilités de sortie pour les chômeurs de courte durée et de longue durée, Canada, 1976-1989 109
8-7 Probabilités de sortie pour les chômeurs de longue durée selon l'âge, Canada, 1978-1989 109
8-8 Probabilités de sortie pour les chômeurs de longue durée, par région, Canada, certaines périodes, 1976-1989 110
A-1 Taux de chômage non cyclique et réel, par province, Canada, 1963-1986 147

Figures

5-1 Mesure de la durée de diverses périodes de chômage à partir d'une enquête ponctuelle, 1979 et 1980 69
6-1 Illustration du rapport entre l'écart structurel à court terme mesurable et l'écart à long terme inobservable, 1976-1990 86
D-1 Catégories d'industries et de professions définies dans le cadre de l'EA de 1986 156

Bibliographie

Abraham, Katherine G. [1983]. « Structural/frictional vs. deficient demand unemployment: Some new evidence », *American Economic Review*, vol. 73, n° 4, p. 708-724.

Abraham, Katherine G. et Lawrence F. Katz [1986]. « Cyclical unemployment: Sectoral shifts or aggregate disturbances? », *Journal of Political Economy*, vol. 94, n° 3 (partie 1), p. 507-522.

_____ [1987]. « Help-wanted advertising, job vacancies, and unemployment », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 207-243.

Akerlof, George A. et Janet L. Yellen, dir. [1986]. *Efficiency Wage Models of the Labour Market*, Cambridge (Mass.), Cambridge University Press.

_____ [1987]. « The fair wage/effort hypothesis and unemployment », document non publié, University of California, Berkeley (Cal.).

Allen, G. C. [1980]. *Japan's Economic Policy*, London, Macmillan.

Alogoskoufis, G. S. et A. Manning [1988]. « Unemployment persistence », *Economic Policy* (octobre), p. 427-469.

Armingeon, K. [1975]. « Cooperative unionism in Austria and the Federal Republic of Germany », *European Journal of Political Research*, vol. 3.

Ashenfelter, O. [1983]. « The withering away of a full employment goal », *Canadian Public Policy*, vol. 9, n° 1.

Ashenfelter, O. et D. Card [1986]. « Why have unemployment rates in Canada and the United States diverged? », *Economica*, vol. 53 (supplément), n° 210, p. S171-196.

Baily, Martin N. [1981]. « Productivity and the services of capital and labour », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 1-50.

_____ [1984]. « The problem of unemployment in the United States » dans *Jobs for the Future: Strategies in a New Framework*, Washington (D.C.), Center for National Policy.

Baily, Martin N. et J. Tobin [1977]. « Macroeconomic effects of selective public employment and wage subsidies », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, p. 511-541.

Barber, C. L. et J.C.P. McCallum [1980]. *Unemployment and Inflation: The Canadian Experience*, Ottawa, Institut canadien de politique économique.

Barro, R. [1988]. « The persistence of unemployment », *American Economic Review*, vol. 782, p. 32-37.

Bean, C. R., *et al.* [1986]. « The rise in unemployment: A multicountry study », *Economica*, vol. 53 (supplément), p. S1-22.

Bellemare, D. et L. Poulin-Simon [1988]. « Full employment: A strategy and an objective for economics policy » dans *Policies for Full Employment*, sous la direction de D. Cameron et A. Sharpe, Ottawa, Conseil canadien de développement social.

Bentolila, S. et O. J. Blanchard [1990]. « Spanish unemployment », *Economic Policy: A European Forum*, vol. 5, n° 1 (avril), p. 234-281.

Betcherman, Gordon [1986]. « Les inadaptations du marché du travail au Canada : 1966-1983 », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 41, n° 4, p. 802-815.

Beveridge, W. H. [1945]. *Full Employment in a Free Society*, New York, W. W. Norton.

Bismut, C. [1983]. « 'Wage rigidity and unemployment in OECD countries' by D. Grubb et al.: Comment », *Revue économique européenne*, vol. 21, nos 1 et 2, p. 41-44.

Blanchard, Olivier Jean [1990]. « Unemployment, wages, and inflation: Lessons from Europe in the 80's », document non publié, Département d'économique, Massachusetts Institute of Technology, Cambridge (Mass.).

Blanchard, Olivier Jean et Peter Diamond [1989]. « The Beveridge curve », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 1-76.

Blanchard, Olivier Jean et Lawrence H. Summers [1986]. « Hysteresis and the European unemployment problem », *NBER Macroeconomic Annual*, p. 15-78.

_____ [1987]. « Hysteresis in unemployment », *Revue économique européenne*, vol. 31, nos 1 et 2, p. 288-295.

_____ [1988]. « Beyond the natural rate hypothesis », *American Economic Review* (AEA Papers and Proceedings), vol. 78, n° 2, p. 182-187.

Bothwell, R. et W. Kilbourn [1979]. *C. D. Howe: A Biography*, Toronto, McLelland and Stewart.

Bothwell, R., *et al.* [1981]. *Canada since 1945*, Toronto, University of Toronto Press.

Brown, Charles et James Medoff [1989]. « The employer size wage effect », *Journal of Political Economy*, vol. 97, n° 2, p. 1027-1059.

Bruce, C. J. [1990]. *Economics of Employment and Earnings*, Scarborough (Ont.), Nelson Canada.

Budd, Alan [1987]. « Long-term unemployment and the shifting U-V curve: A multi-country study », *Revue économique européenne*, vol. 31, nos 1 et 2, p. 296-305.

Budd, Alan, *et al.* [1987]. « Unemployment, vacancies and long-term unemployment », *Revue économique européenne*, vol. 31, p. 296-305.

Burns, Andrew R. [1989]. « Unemployment in 1971: A breakdown of unemployment probabilities by sector and individual characteristics », document rédigé pour le Conseil économique du Canada.

_____ [1990]. « Le chômage au Canada – Aspects frictionnels, structurels et conjoncturels », document de travail n° 1, Ottawa, Conseil économique du Canada.

_____ [1990*a*]. « Unemployment in 1981: A breakdown of unemployment probabilities by sector and individual characteristics », document rédigé pour le Conseil économique du Canada.

_____ [1990*b*]. « Le taux de chômage naturel – Une analyse par région », document de travail n° 2, Ottawa, Conseil économique du Canada.

_____ [1991]. « La disparité des taux de chômage – L'influence de la structure économique », document de travail n° 20, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Campbell, J. C. [1977]. *Contemporary Japanese Budget Politics*, Berkeley (Cal.), University of California Press.

Campbell, R. M. [1987]. *Grand Illusions: The Politics of the Keynesian Experience in Canada, 1945-75*, Peterborough, Broadview Press.

_____ [1991]. *L'objectif du plein emploi au Canada, 1945-1985 – Historique, concepts et données comparatives* étude effectuée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

Carlson, John A. et Michael W. Horrigan [1983]. « Measures of unemployment duration as guides to research and policy: Comment », *American Economic Review*, vol. 73, n° 5, p. 1143-1150.

Carmichael, H. Lorne [1990]. « Efficiency wage models of unemployment: One view », *Economic Enquiry*, vol. 28, p. 269-295.

Centre canadien du marché du travail et de la productivité [1990]. *Rapport des groupes de travail du CCMTP sur la stratégie de mise en valeur de la main-d'œuvre*, Ottawa, CCMTP.

_____ [1991]. *A Framework for a National Training Board: The Report of the Phase II Committee on the Labour Force Development Strategy*, Ottawa, CCMTP.

Charette, Michael F. et Barry Kaufman [1987]. « Short-run variation in the natural rate of unemployment », *Journal of Macroeconomics*, vol. 9, n° 3, p. 417-427.

Clark, Kim B. et Lawrence H. Summers [1979]. « Labor market dynamics and unemployment: A reconsideration », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 13-60.

Clemenson, Heather A. [1987]. « Les chômeurs : leurs méthodes de recherche d'emploi, 1977-1986 », Statistique Canada, *La population active* (octobre), p. 85-121.

Coe, D. T. [1988]. « Hysteresis effects in aggregate wage equations » dans *Unemployment, Hysteresis and the Natural Rate Hypothesis*, sous la direction de R. Cross, New York, Basil Blackwell.

Cohen, Malcolm S. et Robert M. Solow [1967]. « The behavior of help-wanted advertising », *Review of Economics and Statistics*, vol. 49 (février), p. 108-110.

Coleman, W. [1988]. *Business and Politics: A Study of Collective Action*, Montréal, McGill-Queen's University Press.

Commission de l'emploi et de l'immigration [1991]. *Labour Market Developments in the 1980s*, Ottawa.

Conseil consultatif sur l'adaptation [1989]. *S'adapter pour gagner – Rapport du Conseil consultatif sur l'adaptation*, Ottawa, le Conseil.

Conseil économique du Canada, exposés annuels, 1964, 1966, 1967, 1969, 1972-1974, 1976-1979, 1982, 1988-1990, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1976]. *Des travailleurs et des emplois – Une étude du marché du travail au Canada*, Ottawa, Information Canada.

_____ [1982]. *Pénuries et carences – Travailleurs qualifiés et emplois durant les années 80*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1990]. *L'emploi au futur – Tertiarisation et polarisation*, rapport de synthèse du Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

Corak, Miles [1988]. « The empirical analysis of unemployment dynamics: An exposition of method, issues and results », document rédigé pour le Conseil économique du Canada.

_____ [1989]. « Policy in an era of free trade: Some comments on the de Grandpré Report », *Analyse de politiques*, vol. 15, n° 3, p. 335-338.

_____ [1990]. « Le chômage au Canada de 1977 à 1987 », document de travail n° 10, Ottawa, Conseil économique du Canada.

_____ [1990a]. « La durée du chômage et la dynamique de l'adaptation du secteur du travail – Résultats paramétriques obtenus à partir de l'Enquête sur l'activité annuelle au Canada, 1978-1980, 1982-1985 », document de travail n° 3, Ottawa, Conseil économique du Canada.

_____ [1990b]. « Les critères d'admissibilité dans le cadre de la planification de l'emploi – Transférer le fardeau ou cibler l'aide ? », document de travail n° 8, Ottawa, Conseil économique du Canada.

_____ [1990c]. « Demographics, discrimination, and the duration of unemployment among Canadian males », communication faite à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique tenue à l'Université de Victoria (C.-B.) du 1er au 3 juin.

_____ [1990d]. « Recession, recovery, and persistence: Canadian unemployment during the 1990s », document rédigé pour le Conseil économique du Canada.

Crow, John W. [1988]. « La politique monétaire à l'œuvre au Canada », *Revue de la Banque du Canada* (février).

Dahlberg, A. [1988]. « Sweden's labour market policies » dans *Industrial Change and Labour Adjustment in Sweden and Canada*, sous la direction de G. M. Olsen, Toronto, Garamond Press.

Daly, D. J. et D. C. MacCharles [1986]. *On Real Wage Unemployment*, Focus no. 18, Vancouver, The Fraser Institute, The Institute.

Darby, Michael R., *et al.* [1985]. « Unemployment rate dynamics and persistent unemployment under rational expectations », *American Economic Review*, vol. 75, n° 4, p. 614-637.

Davenport, Paul [1983]. « Unemployment, demand restraint, and endogenous capacity », *Eastern Economic Journal*, vol. 9, n° 3, p. 258-271.

Denton, F. T., *et al.* [1975]. « Patterns of unemployment behavior in Canada », document n° 36, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Deutsch, K. [1980]. *Politics and Government*, Boston, Houghton and Mifflin.

Dickens, William T. [1986]. « Wages, employment, and the threat of collective action by workers », Working Paper no. 1856, National Bureau of Economic Research.

Dickens, William T. et Lawrence Katz [1986]. « Industry and occupation wage patterns and theories of wage determination », document non publié, Department of Economics, University of California, Berkeley (Cal.).

_____ [1987]. « Interindustry wage differences and industry characteristics » dans *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, sous la direction de Kevin Lang et Jonathan Leonard, Oxford, Basil Blackwell.

Dickens, William T. et Kevin Lang [1988]. « The reemergence of segmented labour market theory », *American Economic Review* (AEA Papers and Proceedings), vol. 78, n° 2, p. 129-134.

Digby, C. et W. C. Riddell [1986]. « Occupational health and safety in Canada » dans *Canadian Labour Relations*, sous la direction de W. C. Riddell, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 16, Toronto, University of Toronto Press.

Doern, G. B. [1985]. *The Politics of Economic Policy*, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 40, Toronto, University of Toronto Press.

Dornbusch, R. et S. Fisher [1984]. *Macroeconomics*, 3e éd., New York, McGraw-Hill.

Dow, J. et L. Dicks-Mireaux [1958]. « The excess demand for labour: A study of conditions in Britain, 1946-56 », *Oxford Economic Papers*, vol. 10, p. 1-33.

Drazen, Allan [1985]. « Cyclical determinants of the natural level of economic activity », *International Economic Review*, vol. 26, n° 2, p. 387-397.

Drewes, T. [1987]. « Regional wage spillover in Canada », *Review of Economics and Statistics*, vol. 69, n° 2, p. 224-231.

Emploi et Immigration [1988]. *Rapport annuel*.

Flanagan, R. J. [1988]. « Unemployment as a hiring problem », *Études économiques de l'OCDE*, vol. 11 (automne), p. 123-154.

Ford, Robert et David Rose [1989]. « Estimates of the NAIRU using an extended Okun's law », Département des recherches, Banque du Canada.

Fortin, P. [1987]. « Unemployment in Canada: Macroeconomic disease, macroeconomic cure » dans *Unemployment: International Perspectives*, sous la direction de M. Gunderson, *et al.*, Centre for Industrial Relations, Toronto, The University.

_____ [1989]. « How 'natural' is Canada's high unemployment rate? », *Revue économique européenne*, vol. 33, n° 1, p. 89-110.

Franz, W. [1987]. « Hysteresis, persistence and the NAIRU: An empirical analysis for the Federal Republic of Germany » dans *The Fight against Unemployment: Macroeconomic Papers from the Centre for European Studies*, sous la direction de R. Layard et L. Calmfors, Cambridge (Mass.), MIT Press.

Freeman, Richard [1980]. « The exit-voice tradeoff in the labour market: Unionism, job tenure, quits and separations », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, n° 4, p. 643-673.

Freeman, R. et James Medoff [1984]. *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books.

French, R. D. [1980]. *How Ottawa Decides: Planning and Industrial Policy Making, 1968-80*, Toronto, CIEP/Lorimer.

Friedman, M. [1968]. « The role of monetary policy », *American Economic Review*, vol. 58 (mars), p. 1-17.

Garraty, J. A. [1978]. *Unemployment in History*, New York, Harper and Row.

Gera, Surendra [1988]. *La création d'emplois dans le secteur privé – Analyse du Programme de crédit d'impôt à l'emploi*, étude effectuée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

Gera, Surendra et Gilles Grenier [1991]. « Les écarts de salaires entre les industries et les salaires d'efficience – Certaines données canadiennes », document de travail n° 19, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Gera, Surendra et Syed Sajjadur Rahman [1991]. « Mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et chômage au Canada – La situation dans les années 80 », document de travail n° 17, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Gera, Surendra, *et al.* [1988]. « Help-wanted index, job vacancies, and structural unemployment in Canada », communication faite à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique tenue à Windsor du 3 au 5 juin 1988, et à la réunion de la Western Economic Association tenue à Los Angeles du 1er au 3 juillet 1988.

Gera, Surendra, *et al.* [1991]. « Les déséquilibres structurels sur les marchés du travail au Canada », document de travail n° 18, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Gordon, D. M. [1988]. « The un-natural rate of unemployment: An econometric critique of the NAIRU hypothesis », *American Economic Review* (AEA Papers and Proceedings), vol. 78, n° 2, p. 117-123.

Gordon, R. J. [1988]. « Back to the future: European unemployment today viewed from America in 1939 », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 271-313.

_____ [1989]. « Hysteresis in history: Was there ever a Phillips curve? », *American Economic Review*, vol. 79, n° 2 (mai).

Goss, Gilroy and Associates Ltd. [1989]. *Évaluation du Programme de développement de l'emploi : rapport final*, effectuée pour la Direction générale de l'évaluation des programmes, Emploi et Immigration Canada.

Gregory, R. G. et R. C. Duncan [1980]. « High teenage unemployment: The role of a typical labour supply behaviour », *Economic Record*, vol. 56, n° 155, p. 316-333.

Groenweld, O. [1982]. « Austrian industrial structure and industrial policy » dans *The Political Economy of Austria*, sous la direction de S. W. Arndt, Washington (D.C.), American Enterprise Institute for Public Policy Research.

Grossman, J. B. [1983]. « The impact of the minimum wage on other wages », *The Journal of Human Resources*, vol. 18, n° 3, p. 359-378.

Grubel, H. G. et J. Bonnici [1986]. *Why Is Canada's Unemployment Rate So High?*, Focus no. 19, Vancouver, The Fraser Institute.

Gunderson, M., *et al.*, dir. [1987]. *Unemployment: International Perspectives*, Centre for Industrial Relations, Toronto, University of Toronto Press.

Hall, Robert E. [1975]. « The rigidity of wages and persistence of unemployment », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, p. 301-335.

Hall, Robert E. et J. B. Taylor [1986]. *Macroeconomics*, New York, W. W. Norton.

Ham, John C. et Samuel A. Rea Jr. [1987]. « Unemployment insurance and male unemployment duration in Canada », *Journal of Labour Economics*, vol. 5, n° 3, p. 325-353.

Hamilton, J. D. [1983]. « Oil and the macroeconomy since World War II », *Journal of Political Economy*, vol. 91, n° 2, p. 228-248.

_____ [1988]. « A neoclassical model of unemployment and the business cycle », *Journal of Political Economy*, vol. 96, n° 3, p. 593-617.

Hargreaves-H ... S. P. [1980]. « Choosing the wrong 'natural rate': Accelerating inflation or decelerating employment and growth? », *Economic Journal*, vol. 90, n° 359 (septembre), p. 611-620.

Harris, John R. et Michael P. Todaro [1970]. « Migration, unemployment and development: A two sector analysis », *American Economic Review*, vol. 60 (mars), p. 126-142.

Hasan, Abrar et Patrice de Broucker [1985]. *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*, étude réalisée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

Hasan, Abrar et S. Gera [1982]. *Recherche d'emploi, chômage et gains salariaux*, étude réalisée pour le Conseil économique du Canada, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

Heindenheimer, A. J., *et al.* [1983]. *Comparative Public Policy*, 2e éd., New York, St. Martin's Press.

Hirsch, J. [1980]. « Developments in the political system of West Germany » dans *The State in Western Europe*, sous la direction de R. Scase, London, Croom Helm.

House, Douglas [1990]. « Le rôle de l'assurance-chômage », *Au Courant*, vol. 10, n° 3, p. 10, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Howitt, Peter et R. Preston McAfee [1987]. « Costly search and recruiting », *International Economic Review*, vol. 28, n° 1, p. 89-107.

Hughes, P. R. et G. Hutchinson [1988]. « Is unemployment irreversible? », *Applied Economics*, vol. 1, p. 31-42.

Jackman, R. et S. Roper [1987]. « Structural unemployment », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 49, n° 1 (février), p. 9-36.

Jackman, R., *et al.* [1984]. « On vacancies », étude n° 165, Centre for Labour Economics, London School of Economics.

Johnson, C. [1982]. *MITI and the Japanese Miracle*, Stanford (Cal.), Stanford University Press.

Johnston, J. [1972]. *Econometric Methods*, 2e éd., New York, McGraw-Hill.

Jones, A. G. [1976]. *Planning and Productivity in Sweden*, London, Croom Helm.

_____ [1987]. « Union membership and employment dynamics », *Economics Letters*, vol. 25, p. 197-200.

_____ [1987*a*]. « Screening unemployment in a dual labour market », *Economics Letters*, vol. 25, p. 191-195.

Jonzon, B. [1988]. « Evaluation of labour market policy measures » dans *Industrial Change and Labour Adjustment in Sweden and Canada*, Toronto, Garamond Press.

Kaliski, S. F. [1984]. « Why must unemployment remain so high? », *Canadian Public Policy*, vol. 10, n° 2, p. 127-141.

_____ [1987]. « Accounting for unemployment: A labour market perspective », *Revue canadienne d'économique*, vol. 20, n° 4 (novembre), p. 665-693.

Kapsalis, Constantine [1988]. « The extent of frictional/structural unemployment in Canada: Evidence from job vacancy information », document non publié, Centre canadien du marché du travail et de la productivité.

Katz, Lawrence F. [1986]. « Efficiency wage theories: A partial evaluation », *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge (Mass.), MIT Press, p. 235-275.

_____ [1988]. « Some recent developments in labour economics and their implications for macroeconomics », *Journal of Money, Credit, and Banking*, vol. 20, n° 3 (août, partie 2), p. 507-530.

Katz, Lawrence F. et Lawrence H. Summers [1989]. « Industry rents: Evidence and implications », *Brookings Papers: Microeconomics*, p. 209-290.

Katzenstein, P. [1980]. « Problem or model? West Germany in the 1980s », *World Politics*, vol. 32, p. 577-598.

Keil, M. W. et J.S.V. Symons [1990]. « An analysis of Canadian unemployment », *Analyse de politiques*, vol. 16, n° 1, p. 1-16.

Kostiuk, Peter F. [1990]. « Compensating differentials for shift work », *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 5 (partie 1), p. 1054-1075.

Krueger, Alan B. et Lawrence H. Summers [1987]. « Reflections on the inter-industry wage structure » dans *Unemployment and the Structure of the Labour Markets*, sous la direction de Kevin Lang et Jonathan Leonard, Oxford, Basil Blackwell.

_____ [1988]. « Efficiency wages and the inter-industry wage structure », *Econometrica*, vol. 56, n° 2, p. 259-293.

Kumar, Pradeep [1974]. « Relative wage differentials in Canadian industries », Research and Current Issues Series no. 25, Kingston (Ont.), Industrial Relations Centre, Queen's University.

Lawrence, Robert Z. et C. L. Schultze, dir. [1987]. *Barriers to European Growth: A Transatlantic View*, Washington (D.C.), The Brookings Institution.

_____ [1990]. « Evaluating the options » dans *An American Trade Strategy: Options for the 1990s*, sous la direction de Robert Z. Lawrence et Charles L. Schultze, Washington (D.C.), The Brookings Institution.

Layard, R. et C. Bean [1989]. « Why does unemployment persist? », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 91, n° 2, p. 371-396.

Layard, R. et S. Nickel [1987]. « The labour market » dans *The Performance of the British Economy*, sous la direction de R. Dornbusch et R. Layard, Oxford (R.-U.), Oxford University Press et Clarendon Press.

Leijon, A. G. [1988]. « The Swedish approach to labour market policy » dans *Industrial Change and Labour Adjustment in Sweden and Canada*, sous la direction de G. M. Olson, Toronto, Garamond Press.

Lilien, David M. [1982]. « Sectoral shifts and cyclical unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 90, n° 4, p. 777-793.

_____ [1982*a*.] « A sectoral model of the business cycle », document de travail USC-MRG.

_____ [1987]. « 'Comment' on Murphy and Topel », *NBER Macroeconomics Annual*, vol. 2, p. 63.

Lindbeck, Assar et Dennis J. Snower [1985]. « Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations », *American Economic Review*, vol. 76, n° 2, p. 235-239.

_____ [1986*a*]. « Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: An insider-outsider approach », *American Economic Review*, vol. 78, n° 1, p. 167-188.

_____ [1987]. « Efficiency wages versus insiders and outsiders », *Revue économique européenne*, vol. 31, n^os 1 et 2, p. 407-416.

_____ [1988]. « Long-term unemployment and macroeconomic policy », *American Economic Review* (AEA Papers and Proceedings), vol. 78, n° 2, p. 38-43.

_____ [1989]. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge (Mass.), MIT Press.

Lipsey, R. G. [1965]. « Structural and deficient-demand unemployment reconsidered » dans *Employment Policy and the Labour Market*, sous la direction de A. M. Ross, Berkeley (Cal.), University of California Press.

_____ [1980]. « Supply-side economics: A survey » dans *Policies for Stagflation: Focus on Supply*, Toronto, Conseil économique de l'Ontario.

Lipsey, R. G., dir. [1990]. *Zero Inflation: The Goal of Price Stability*, Policy Study no. 8, Toronto, Institut C. D. Howe.

Logan, R. K., dir. [1977]. *The Way Ahead for Canada*, Toronto, Lester and Orpen.

Loungani, P. [1986]. « Oil price shocks and the dispersion hypothesis », *Review of Economics and Statistics*, vol. 68, n° 3, p. 536-539.

Lucas, R. F. [1989]. « The Bank of Canada and zero inflation: A new cross of gold », *Analyse de politiques*, vol. 15, n° 1, p. 84-93.

Magaziner, I. C. et Thomas M. Hout [1980]. *Japanese Industrial Policy: A Descriptive Account of Postwar Developments with Case Studies of Selected Industries*, London, Policy Studies Institute.

Marin, B. [1984]. « Organizing interests by interest organization », *International Political Science Review*, vol. 4, n° 2.

Martin, A. [1979]. « The dynamics of change in a Keynesian political economy: The Swedish case and its implications » dans *The State and Economy in Contemporary Capitalism*, sous la direction de C. Crouch, London, Croom Helm.

Maslove, A. M. et G. Swimmer [1980]. *Wage Controls in Canada, 1975-78: A Study of Public Decision Making*, Montréal, Institut de recherches politiques.

McCallum, John [1986]. « Unemployment in the United States and Canada: The roles of macroeconomic policy, sectoral shifts and investment shocks », cahier 8602D (janvier), Université du Québec à Montréal.

_____ [1987]. « Unemployment in Canada and the United States », *Revue canadienne d'économique*, vol. 20, n° 4, p. 802-822.

McDonald, Ian M. et Robert M. Solow [1985]. « Wages and employment in a segmented labour market », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, n° 4, p. 1115-1141.

Medoff, James L. [1983]. « U.S. labour markets: Imbalance, wage growth and productivity in the 1970s », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 87-120.

Merry, D. H. et G. R. Bruns [1945]. « Full employment: The British, Canadian and Australian White Papers », *Economic Record*, vol. 21, p. 223-235.

Milbourne, R. D., *et al.* [1989]. « Unemployment insurance and unemployment dynamics », communication faite à la réunion annuelle de l'Association canadienne d'économique tenue à Québec du 1^er au 3 juin.

Miller, F. C. [1985]. « The unemployment effects of regionally discriminating fiscal policies », étude n° 85-7, Département d'économique, Université de Guelph.

Ministère des Finances [1980]. *Revue économique*.

Modigliani, Franco, *et al.* [1987]. « Reducing unemployment in Europe: The role of capital formation » dans *The Fight against Unemployment: Macroeconomic Papers from the Centre for European Studies*, sous la direction de Richard Layard et Lars Calmfors, Cambridge (Mass.), MIT Press.

Moorthy, V. [1989]. « Unemployment in Canada and the United States: The role of unemployment insurance benefits », *Federal Reserve Bank of New York Quarterly Review* (hiver), p. 48-61.

Morici, P., *et al.* [1982]. *Canadian Industrial Policy*, Report no. 193, Washington (D.C.), National Planning Association.

Murphy, Kevin M. et Robert H. Topel [1987]. « The evolution of unemployment in the United States, 1968-85 », *NBER Macroeconomics Annual*, Cambridge (Mass.), MIT Press.

_____ [1987*a*]. « Unemployment, risk, and earnings: Testing for equalizing wage differences in the labour market » dans *Unemployment and the Structure of the Labour Markets*, sous la direction de Kevin Lang et Jonathan Leonard, Oxford, Basil Blackwell.

Muszynski, L. [1985]. « The politics of labour policy » dans *The Politics of Economic Policy*, sous la direction de G. B. Doern, Rapport de la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 40, Toronto, University of Toronto Press.

Neelin, Janet [1987]. « Sectoral shifts and Canadian unemployment », *Review of Economics and Statistics*, vol. 69, n° 4, p. 718-723.

Nickell, S. J. [1987]. « Why is wage inflation in Britain so high? », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 49, n° 1, p. 103-128.

Organisation de coopération et de développement économiques [1981]. *Integrated Social Policy: A Review of the Austrian Experience*, Paris, OCDE.

_____ [1987]. *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE (septembre).

_____ [1988]. *Mesures d'aide aux chômeurs de longue durée dans quelques pays de l'OCDE*, Paris, OCDE.

Osberg, Lars [1988]. « Unemployment and inter-industry mobility in Canada in the 1980s », document de travail n° 88-04, Université Dalhousie, Halifax.

Ostry, Sylvia et Mahmood A. Zaidi [1979]. *Labour Economics in Canada*, 3e éd., Toronto, Macmillan.

Pal, A. [1988]. *State, Class and Bureaucracy: Canadian Unemployment Insurance and Public Policy*, Montréal, McGill-Queen's University Press.

Pempel, T. [1982]. *Policy and Politics in Japan: Creative Conservatism*, Philadelphie, Temple University Press.

Pencavel, John [1970]. *An Analysis of the Quit Rate in American Manufacturing Industry*, Princeton, Princeton University Press.

Perry, George L. [1970]. « Changing labor markets and inflation », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, p. 411-448.

Phelps, Edmund [1972]. *Inflation Policy and Unemployment Theory: The Cost Benefit Approach to Monetary Planning*, New York, Norton.

_____ [1974]. « Economic policy and unemployment in the 1960s », *Public Interest*, vol. 34 (hiver), p. 30-46.

Phidd, R. W. et G. B. Doern [1978]. *The Politics and Management of Canadian Economic Policy*, Toronto, Macmillan.

Picot, G. et J. Baldwin [1990]. « Patterns of quits and layoffs in the Canadian economy », *L'observateur économique canadien*, vol. 3, n° 10, p. 3.1-3.17.

Picot, G. et T. Warnel [1987]. « Perte d'un emploi et adaptation au marché du travail dans l'économie canadienne », document de recherche n° 5, Division des études sociales et économiques, Statistique Canada.

Pissarides, C. [1986]. « Unemployment flows in Britain: Facts, theory and policy », *Economic Journal*, vol. 1, n° 3, p. 499-540.

Poterba, James M. et Lawrence H. Summers [1986]. « Reporting errors and labor market dynamics », *Econometrica*, vol. 54, n° 6, p. 1319-1338.

Purvis, D. D. et C. Smith [1986]. « Fiscal policy in Canada, 1963-87 » dans *Fiscal and Monetary Policy*, sous la direction de J. Sargent, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 21, Toronto, University of Toronto Press.

Raff, Daniel et Lawrence H. Summers [1987]. « Did Henry Ford pay efficiency wages? », *Journal of Labour Economics*, vol. 5 (partie 2), p. S557-586.

Rahman, Syed S. et Surendra Gera [1990]. « Le chômage de longue durée au Canada », document de travail n° 12, Ottawa, Conseil économique du Canada.

_____ [1990*a*]. « Adjusting to the shift », document rédigé pour le Conseil économique du Canada.

Rapport du Conseil du premier ministre [1990]. *People and Skills in the New Global Economy*, Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario.

Rebitzer, J. B. [1988]. « Unemployment, labour relations, and unit labour costs », *American Economic Review* (AEA Papers and Proceedings), vol. 78, n° 2, p. 389-394.

Reid, F. et Noah M. Meltz [1979]. « Causes of shifts in the unemployment-vacancy relationship: An empirical analysis for Canada », *Review of Economics and Statistics*, vol. 61, n° 3, p. 470-475.

Reischauer, E. O. [1980]. « Japan » dans *Politics and Government: How People Decide Their Fate*, sous la direction de K. Deutsch, 3e éd., Boston, Houghton and Mifflin.

Riddell, W. C. [1986]. *Dealing with Inflation and Unemployment in Canada*, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, vol. 25, Toronto, University of Toronto Press.

Robinson, D. [1972]. *Solidaristic Wage Policy in Sweden*, Paris, OCDE.

Ruin, O. [1982]. « Sweden in the 1980s » dans *Policy Styles in Western Europe*, sous la direction de Jeremy Richardson, London, Unwin Hyman.

Sachs, J. [1987]. « High unemployment in Europe: Diagnosis and policy implications » dans *Unemployment in Europe: Analysis and Policy Issues*, sous la direction de C. H. Siven, Stockholm, Timbro.

Salant, Stephan W. [1977]. « Search theory and duration data: A theory of sorts », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 91, n° 1, p. 39-57.

Salop, S. [1979]. « A model of the natural rate of unemployment », *American Economic Review*, vol. 69, n° 1, p. 117-125.

Samson, Lucie [1985]. « A study of the impact of sectoral shifts on aggregate unemployment in Canada », *Revue canadienne d'économique*, vol. 18, n° 3, p. 518-530.

Samuelson, P. A. et W. D. Nordhaus [1985]. *Economics*, 12e éd., New York, McGraw Hill.

Setterfield, M. A., *et al.* [1990]. « Searching for a will-o'-the-wisp: An empirical study of the NAIRU in Canada », document de travail n° 90-04, Département d'économique, Université Dalhousie, Halifax.

Sider, Hal [1985]. « Unemployment duration and incidence: 1968-82 », *American Economic Review*, vol. 75, n° 3, p. 461-472.

Siedule, T. et K. Newton [1979]. « The unemployment gap in Canada, 1961-78 », document n° 145, Ottawa, Conseil économique du Canada.

Skulmis, Vilis H. [1983]. « Unemployment spell durations: A closer look », thèse de doctorat, Université Queen's, Kingston.

Smith, D. A. [1983]. « The development of employment and training programs » dans *How Ottawa Spends*, sous la direction de A. Maslove, Toronto, Methuen.

Smith, G. [1982]. *Democracy in Western Europe*, London, Heinemann.

Solow, Robert M. [1965]. *The Nature and Sources of Unemployment in the United States*, Wicksell Lectures, Stockholm, Almqvist and Wicksell.

_____ [1985]. « Insiders and outsiders in wage determination », *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 87, n° 2, p. 411-428.

_____ [1990]. *The Labour Market as a Social Institution*, Cambridge (Mass.), Basil Blackwell.

Stasny, Elizabeth Ann [1983]. « Estimating gross flows in labor force survey participation using data from the Canadian Labour Force Survey », thèse de doctorat, Université Carnegie-Mellon.

Statistique Canada [1978]. *Bulletin annuel sur les postes vacants*, n° 71-203 au cat., Ottawa, Approvisionnements et Services Canada.

_____ [1983]. « Note technique sur l'indice de l'offre d'emploi », Ottawa.

_____ [1988]. *Enquête sur l'activité du marché du travail (1986), Fichiers de microdonnées à grande diffusion*, Ottawa.

Steiner, K., *et al.* [1981]. *Modern Austria*, Palo Alto (Cal.), Society for the Promotion of Science and Scholarship.

Stockwin, J. A. [1982]. *Japan: Divided Politics in a Growth Economy*, London, Weidenfield and Nicholson.

Summers, Lawrence H. [1986]. « Why is the unemployment rate so very high near full employment? », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 2, p. 339-383.

_____ [1988]. « Relative wages, efficiency wages, and Keynesian unemployment », *American Economic Review* (AEA Papers and Proceedings), vol. 78, n° 2, p. 383-388.

Thorburn, G. [1986]. *Why Some People Are More Employed than Others*, London.

Tobin, James [1980]. « Stabilization policy ten years after », *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 1, p. 19-71.

Van Otter, C. [1980]. « Swedish welfare capitalism: The role of the state » dans *The State in Western Europe*, sous la direction de R. Scase, London, Croom Helm.

Vihriala, V. [1991]. « Spotlight on Sweden », *L'observateur de l'OCDE* (février-mars).

Vogel, E. [1979]. *Japan as Number One: Lessons for America*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.

Ward, R. E. [1978]. *Japan's Political System*, 2e éd., Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall.

Wesson, R. G. [1981]. *Modern Governments: Three Worlds of Politics*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall.

Wilensky, H. L. [1985]. « Nothing fails like success: The evaluation-research industry and labour market policy », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 24 (hiver), p. 1-19.

Étude et documents de travail du Conseil économique du Canada sur le chômage

Étude

L'objectif du plein emploi au Canada, 1945-1985 : historique, concepts et données comparatives (Robert Malcolm Campbell)

Documents de travail

« Le chômage au Canada : aspects frictionnels, structurels et conjoncturels » (Andrew Burns, document de travail n° 1)

« Le taux de chômage naturel : une analyse par région » (Andrew Burns, document de travail n° 2)

« La durée du chômage et la dynamique de l'adaptation du secteur du travail : résultats paramétriques obtenus à partir de l'Enquête sur l'activité annuelle au Canada, 1978-1980, 1982-1985 » (Miles Corak, document de travail n° 3)

« Les critères d'admissibilité dans le cadre de la planification de l'emploi : transférer le fardeau ou cibler l'aide ? » (Miles Corak, document de travail n° 8)

« Le chômage au Canada de 1977 à 1987 » (Miles Corak, document de travail n° 10)

« Le chômage de longue durée au Canada » (Syed Sajjadur Rahman et Surendra Gera, document de travail n° 12)

« Mobilité sectorielle de la main-d'œuvre et chômage au Canada » (Surendra Gera et Syed Sajjadur Rahman, document de travail n° 17)

« Les déséquilibres structurels sur les marchés du travail au Canada » (Surendra Gera, Syed Sajjadur Rahman et Jean-Louis Arcand, document de travail n° 18)

« Les écarts de salaires entre les industries et les salaires d'efficience : certaines données canadiennes » (Surendra Gera et Gilles Grenier, document de travail n° 19)

« La disparité des taux de chômage : analyse de l'impact de la structure économique » (Andrew Burns, document de travail n° 20)

Conseil économique du Canada

C.P. 527
Ottawa (Ontario)
K1P 5V6

Economic Council of Canada

P.O. Box 527
Ottawa, Ontario
K1P 5V6